

การศึกษามรรคภาพในการบริหารงานของกิจการนำเอนในภาคใต้

ปริญญาโท

ของ

อัมพร โกลา

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ปีพ.ศ. ๒๕๒๗

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

176730

การศึกษาบรรณภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้

บทคัดย่อ

ของ

อัมพร โภคา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ธันวาคม 2527

การศึกษาพบว่าครึ่งหนึ่งของโรงเรียนใช้สมรรถภาพในการบริหารงาน  
 ด้านวิชาการ บุคลากร บุคลากร-การเงินและงบประมาณ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับ กองที่งานวิชาการอำเภอ  
 ำเภอใดก็ตามที่คณะของกองวิชาการจังหวัด นายอำเภอ วิชาการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน  
 ำเภอที่งานประจำตำบลและประจำอำเภอ ซึ่งก็กิจกรรมสำคัญที่งาน และครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
 ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งก็สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และเพื่อทราบข้อเสนอนี้  
 ในการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของกองที่งานวิชาการอำเภอ ตามที่คณะของผู้บริหารทั้ง  
 5 กลุ่มดังกล่าวแล้ว ประการที่ 1 ที่งาน ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ ำเภอ  
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำอำเภอและประจำอำเภอ ซึ่งก็กิจกรรมสำคัญที่งาน และครูใหญ่  
 โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ซึ่งก็สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ใน  
 14 จังหวัดภาคใต้ ทุกคน รวมทั้งสิ้น 761 คน ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัย  
 สร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของกองที่งานวิชาการอำเภอ  
 ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ กำหนดแบบมาตราส่วนประมาณค่า และคำถามปลายเปิด  
 เพื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ค่าเกณฑ์การวิเคราะห์โดยกำหนดค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน  
 และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสอบถาม แล้วใช้ t-test และ ANOVA  
 ทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของกองที่งานวิชาการอำเภอใน  
 ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าปรากฏว่า ค่าบุคลากร-การเงิน  
 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์  
 กับชุมชน และด้านวิชาการ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อ  
 ได้แก่ จำนวนความสะอาดในการเก็บค่าเงิน และจัดสำนักงานให้สะอาดและเป็นระเบียบ  
 เรียบร้อย ข้อที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ จัดหาเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่แก่ครู นอกนั้นอยู่ใน  
 ระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกองที่งานวิชาการ จังหวัด

นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ  
สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาเอกชน ปีที่คณะกรรมการในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการ  
อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารที่ประกอบการณ์ใน  
การดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่ประกอบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป  
มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

A STUDY OF ADMINISTRATIVE COMPETENCIES  
OF AMPHUR EDUCATION OFFICERS  
IN SOUTHERN THAILAND

AN ABSTRACT  
BY  
AMPHON PHOKHA

Presented in partial fulfilment of the requirements  
for the Master of Education degree  
at Srinakharinwirot University  
December 1984

The purpose of this study was to investigate and compare the administrative competencies of the amphur (district) education officers in southern Thailand in academic, personnel, business-finance, and community relations administration as perceived by changwat (province) education officers, chief amphur officers, amphur education officers, tambon (village) and amphur secondary school principals under the General Education Department, and private school principals under the Office of the Private Education Commission. Secondly, the study sought to obtain suggestions to improve the administrative competencies of amphur education officers in southern Thailand from the five groups of administrators above. The population in this study consisted of all changwat education officers, chief amphur officers, amphur education officers, tambon and amphur secondary school principals under the General Education Department, and all private school principals under the Office of the Private Education Commission, in 14 southern provinces of Thailand, totaling 761. The instrument used in the gathering of data was a questionnaire designed by the researcher to deal with the amphur education officer's administrative competencies, and consisting of a personal data checklist for the respondent, rating scale questions, and open-ended questions. The data collected were analysed into arithmetic mean, variance, and standard deviation

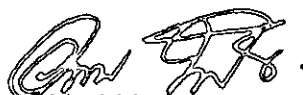
values, and then the t-test and ANOVA were applied to test the hypotheses.

The findings of the study showed that the amphur education officer's four administrative competencies were at middle level. Considered one by one, it was found that the business-finance competency was rather high, higher than the other three competencies; next in order were personnel, community relations, and academic administration competencies. The results of item analysis revealed that there were two high-level items: facility of disbursement, and clean and tidy office arrangement; the one item at low level was production of academic papers and their distribution to teachers. The rest were at middle level. The results of hypothesis testing showed that changwat education officers, chief amphur officers, amphur education officers, tambon and amphur secondary school principals under the General Education Department, and private school principals under the Office of the Private Education Commission perceived all the four administrative competencies of the amphur education officers in southern Thailand differently at statistically significant level. As for the administrators with experience of less than six years as opposed to those with six years of experience, there were differences, though not statistically significant, in their perception of the four administrative competencies of the amphur education officers in southern Thailand.

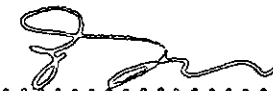
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปรึกษาหารือ  
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

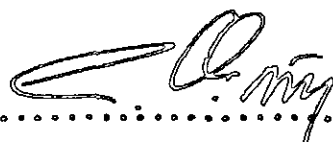
  
..... ประธาน

  
..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

  
..... ประธาน

  
..... กรรมการ

  
..... กรรมการ



การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำให้วงโคจรของความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.ธีรฤทิ ประทุมทรัพย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.อาคม วัชโรตต  
กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในทางต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมการศึกษากันว่า  
วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการที่ได้พิจารณาทุนอุดหนุนการวิจัย ผู้เขียนหนังสือ บททวนและปริญญานิพนธ์ฉบับ  
นี้ซึ่งผู้วิจัยได้ไว้ศึกษากันและอาจถึง นายสง การุณนากร นายสุพจน์ วัณประสิทธิ์  
นายพยงค์ อุบลขาว และนายสวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและช่วยปรับปรุงแก้ไข  
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บันลือ ถิ่นหงา อาจารย์สวใจ ศรีนวล  
และอาจารย์สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่ง อาจารย์ศศิวัลย์  
จันทร์ นัก นายสกุล วีระบุญฤทธิ์ นายประเสริฐ แก้วเพชร นายประสิทธิ์ รสิตานนท์  
และนายถวิล หนูสง ที่ได้เชื้อเชิญเอกสารในการศึกษาค้นคว้า นายนมูญ หนูแก้ว นายสมพร  
ปัญญารักษ์ นายวีระ นากวานิช นายอารักษ์ มุพพาภิรุต นายวิชัย รัตนศิริกุล ณ ภูเก็ต  
นายเฟื่อง กิรินทร์ นายว่านาว ทองแป้น นายใจโรจน์ ชัยวานานู นายเริ่ม ขวัญหวาน  
นายเกตุ สงสัมพันธ์ นายเสวียน กอไกร นายประจักษ์ วิภาคนันทกิจ นางอุทัยวรรณ ผาแก้ว  
และเพื่อนร่วมชั้นทุกคนที่ช่วยแก้ไขในคำขอเสนอและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม นายสง  
เพ็ญนิพนธ์ และนางสาวมณฑา ปิวิสงศ์ ที่ช่วยเหลือการพิมพ์และจัดสำเนา ตลอดจนศึกษาธิการ  
จังหวัด นายว่านาว ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
ใน 14 จังหวัดภาคใต้และในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากยังมี ขอขอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาคุณแด่มารดา บิดา ครู  
อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

บทที่

หน้า

|   |                                                   |    |
|---|---------------------------------------------------|----|
| 1 | บทนำ .....                                        | 1  |
|   | ภูมิหลัง .....                                    | 1  |
|   | ความมุ่งหมายของการศึกษาก่อนหน้า .....             | 3  |
|   | ความสำคัญของการศึกษาก่อนหน้า .....                | 4  |
|   | ขอบเขตของการศึกษาก่อนหน้า .....                   | 4  |
|   | สมมุติฐานในการศึกษาก่อนหน้า .....                 | 5  |
|   | คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....                           | 6  |
| 2 | เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....              | 9  |
|   | สมรรถภาพ .....                                    | 9  |
|   | การบริหารงาน .....                                | 10 |
|   | สมรรถภาพกับการบริหารงาน .....                     | 12 |
|   | การบริหารงานของกิจการอำเภอ .....                  | 13 |
|   | การบริหารงานวิชาการ .....                         | 16 |
|   | สมรรถภาพของการบริหารงานวิชาการ .....              | 17 |
|   | การบริหารงานบุคลากร .....                         | 18 |
|   | สมรรถภาพของการบริหารงานบุคลากร .....              | 20 |
|   | การบริหารงานธุรการ-การเงิน .....                  | 22 |
|   | สมรรถภาพของการบริหารงานธุรการ-การเงิน .....       | 23 |
|   | การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน .....            | 25 |
|   | สมรรถภาพของการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ..... | 26 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ทักษะ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 29 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 29 |
| งานวิจัยในประเทศ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 29 |
| งานวิจัยต่างประเทศ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 34 |
| 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 36 |
| ประชากร .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 36 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 38 |
| วิธีสร้างเครื่องมือ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 39 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 40 |
| เกณฑ์การให้คะแนน .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 43 |
| การจัดกระทำกับข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 43 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 44 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 49 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 49 |
| ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 50 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 51 |
| ภูมิหลังของกลุ่มประชากร .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 51 |
| สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านิเทศการ<br>บุคลากร สุจริต-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของ<br>ศึกษานิเทศก์จังหวัด นายอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน<br>มัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา<br>และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ..... | 55 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของ<br>ศึกษานิเทศก์อำเภอ คำขวัญ การ บุคลากร ชุมชน-การเงิน<br>และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์<br>ศึกษานิเทศก์อำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา<br>ประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา<br>และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ..... | 65 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของ<br>ศึกษานิเทศก์อำเภอ คำขวัญ การ บุคลากร ชุมชน-การเงิน<br>และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า<br>6 ปี และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ..... | 82 |
| ประมวลทัศนะของผู้กองแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่อยู่ในระดับน้อย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะใน<br>การปรับปรุง .....                                                                                | 83 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... | 90  |
| ความมุ่งหมายของการศึกษากันคว้า .....   | 90  |
| วิธีดำเนินการศึกษากันคว้า .....        | 91  |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....         | 93  |
| อภิปรายผล .....                        | 102 |
| ข้อเสนอแนะทั่วไป .....                 | 131 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป .....    | 132 |

|                  |     |
|------------------|-----|
| บรรณานุกรม ..... | 133 |
|------------------|-----|

|               |     |
|---------------|-----|
| ภาคผนวก ..... | 144 |
|---------------|-----|

## บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>จำแนกประชากรที่ใช้ใบการศึกษานี้เป็นจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ .....</span> <span>37</span> </div>                                                                               |
| 2     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมาจำแนกตามกลุ่มประชากร .....</span> <span>42</span> </div>                                                                                  |
| 3     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล .....</span> <span>52</span> </div>                                                                                |
| 4     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>รายละเอียดของกลุ่มประชากรที่นำมาวิเคราะห์ ว่าแนกตามตัวแปร .....</span> <span>54</span> </div>                                                                                 |
| 5     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน .....</span> <span>56</span> </div>                            |
| 6     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านวิชาการ แยกเป็นรายขอ .....</span> <span>58</span> </div>                                                            |
| 7     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านบุคลากร แยกเป็นรายขอ .....</span> <span>60</span> </div>                                                            |
| 8     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านบุคลากร-การเงิน แยกเป็นรายขอ .....</span> <span>62</span> </div>                                                    |
| 9     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แยกเป็นรายขอ .....</span> <span>63</span> </div>                                               |
| 10    | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสมรรถภาพในการบริหารงาน ของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน .....</span> <span>65</span> </div> |
| 11    | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>ผลการเปรียบเทียบรายภูมิลำเนาสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน .....</span> <span>66</span> </div>   |
| 12    | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสมรรถภาพในการบริหารงาน ของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ ด้านวิชาการ .....</span> <span>69</span> </div>                                               |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 13 | ผลการเปรียบเทียบรายภูสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของ<br>ศึกษาธิการอำเภอ อำเภอวิชาการ .....                                                                                                                                                       | 70 |
| 14 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอบุคลากร .....                                                                                                                                                | 72 |
| 15 | ผลการเปรียบเทียบรายภูสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอบุคลากร .....                                                                                                                                                       | 73 |
| 16 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอธุรการ-การเงิน .....                                                                                                                                         | 75 |
| 17 | ผลการเปรียบเทียบรายภูสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอธุรการ-การเงิน .....                                                                                                                                                | 76 |
| 18 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอความสัมพันธ์กับชุมชน .....                                                                                                                                   | 79 |
| 19 | ผลการเปรียบเทียบรายภูสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ อำเภอความสัมพันธ์กับชุมชน .....                                                                                                                                          | 80 |
| 20 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ<br>อำเภอวิชาการ อำเภอบุคลากร อำเภอธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน<br>ตามทัศนะของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหาร<br>ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ..... | 83 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ระบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยแบ่งเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515 ข้อ 3 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 145 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515) ระบบบริหารการศึกษาไทยในปัจจุบันก็ได้แบ่งเป็น การบริหารส่วนกลาง การบริหารส่วนภูมิภาค และการบริหารส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับระบบบริหารราชการแผ่นดิน สำหรับระบบบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ในระดับอำเภอนั้นนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบงานบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารส่วนภูมิภาค โดยผ่านทางศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน และควบคุมดูแลการ ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตอำเภอ (คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา 2518 : 187 - 189) นอกจากนี้ศึกษาธิการอำเภอยังเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ส่งมาประจำทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515 ข้อ 58 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 145 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515) โดยทั่วไปหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่ กรมหรือส่วนราชการอื่นส่งมาประจำทำงานเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการบริหารราชการ แผ่นดินในอำเภอตามอำนาจหน้าที่ของกรม หรือส่วนราชการนั้น เป็นผู้แทนของกรม หรือส่วน ราชการนั้นเท่านั้น แต่ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบริหารราชการ แผ่นดินในอำเภอตามอำนาจหน้าที่ของกรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมสังกัดกระทรวง



ศึกษาธิการทั้งหมด คือเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งที่ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติการของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519) คำสั่งดังกล่าวได้กำหนดหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้

1. เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเสือนายอำเภอในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในเขตอำเภอ
  2. มีหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ
  3. ประสานงานกับส่วนราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษาภายในอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษาภายในอำเภอดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ
- สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : 2) ได้ให้ความเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่และความรับผิดชอบกว้างขวางครอบคลุมในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตอำเภอ ส่วนบุญถิ่น อัตถากร (บุญถิ่น อัตถากร 2515 : 3) เน้นว่าศึกษาธิการอำเภอเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารการศึกษาในอำเภอ และรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 2) เชื่อว่าการศึกษาระเบียบก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารการศึกษาของศึกษาธิการอำเภอ ในอันที่จะดำเนินการหรือจัดการให้รวมงาน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ครู และประชาชน ได้มีส่วนทำให้ การศึกษายังเกิดผลสูงสุดและพัฒนาเต็มที่ สมรรถภาพในการบริหารของศึกษาธิการอำเภอ คำนวณต่าง ๆ จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะถ้าหากศึกษาธิการอำเภอมีสมรรถภาพในการบริหารการศึกษามีความรู้และความสามารถสูง การศึกษาในอำเภอที่ตนรับผิดชอบก็จะเจริญก้าวหน้า ตรงกันข้ามหากศึกษาธิการอำเภอใดหย่อนสมรรถภาพหรือมี

สมรรถภาพในการบริหารการศึกษาคำ การศึกษาในอำเภอนั้นย่อมค่อยๆ ไปด้วย

การศึกษากันกว่าเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอเอง และผลของการศึกษาสามารถเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศึกษาธิการอำเภอสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด เขตการศึกษา กรม และกระทรวง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารการศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลต่อการพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาคอีกด้วย อนึ่ง เฉลิม แรมชอย (เฉลิม แรมชอย 2519 : 92)

ให้ข้อสังเกตว่า ภาคใต้เป็นภาคที่มีปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สังคมและการเมืองมากกว่าภาคอื่น ๆ ในขณะที่ยังมีปัจจัยเกื้อหนุนทำงานในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ได้ตระหนักในเรื่องนี้และมีความสนใจภาคใต้มากกว่าภาคอื่น ๆ จึงได้สนใจที่จะทำการศึกษากันว่าสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอเฉพาะภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อเข้าใจสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในปัจจุบันและเพื่อได้ข้อมูลอันเป็นแนวทางที่จะพัฒนาศึกษาธิการอำเภอให้มีสมรรถภาพในการบริหารงานดียิ่งขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษากันว่า

1. เพื่อศึกษาสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้  
ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของ  
ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ  
ตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้

ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามพันธะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามพันธะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

### ความสำคัญของการศึกษากันกว่า

ผลของการศึกษากันกว่าเรื่องนี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ และอาจเป็นข้อมูลสำหรับศึกษาธิการอำเภอในการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด เขตการศึกษา กรม และกระทรวง ในการวางแผนพัฒนาการศึกษาอำเภอ

### ขอบเขตของการศึกษากันกว่า

การศึกษากันกว่าครั้งนี้ พุ่งศึกษาสมรรถภาพของศึกษาธิการอำเภอในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง การศึกษากันครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารซึ่งปฏิบัติ

งานสัมพันธ์ใกล้ชิดกับที่ปรึกษาการอำเภอและที่ปรึกษาการอำเภอในภาคีทุกคน รวมทั้งสิ้น 761 คน แยกได้ดังนี้

- 1.1 ที่ปรึกษาการจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 14 คน
- 1.2 นายอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ 126 อำเภอ จำนวน 126 คน
- 1.3 ที่ปรึกษาการอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ 126 อำเภอ จำนวน 126 คน
- 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ระดับอำเภอและตำบล ใน 14 จังหวัดภาคใต้ 210 โรงเรียน จำนวน 210 คน
- 1.5 ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ใน 14 จังหวัดภาคใต้ 285 โรงเรียน จำนวน 285 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่งของผู้บริหาร จำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือที่ปรึกษาการจังหวัด นายอำเภอ ที่ปรึกษาการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2.1.2 ประสบการณ์ของผู้บริหาร จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถภาพของที่ปรึกษาการอำเภอในการบริหารงาน ด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน

## สมมุติฐานในการศึกษาที่กล่าว

1. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีทักษะสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านวิชาการของที่ปรึกษาการอำเภอ แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านบุคลากรของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงินของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
5. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านวิชาการของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
6. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านบุคลากรของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
7. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงินของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน
8. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของกิจการอำเภอกัน แยกต่างกัน

#### กำนิยานศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถภาพในการบริหารงานของกิจการอำเภอกัน หมายถึง ความสามารถของกิจการอำเภอกันในการจัดและดำเนินการให้กระทำความที่งานวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนที่และคามรับผิดชอบ
2. ภาคใต้ หมายถึง ภูมิภาคที่ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 14

จังหวัด ไก่แก้ว จังหวัดกระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง  
ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี

3. งานวิชาการ หมายถึง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนการศึกษา การตรวจ  
และนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การส่งเสริมเผยแพร่  
ความรู้ การค้นคว้า การวิเคราะห์ การวิจัย การติดตามผล การรายงาน การวัดผล และ  
การประเมินผลการศึกษา

4. งานบุคลากร หมายถึง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษา  
การพัฒนาและการใหม่ทดแทนจากงาน

5. งานธุรการ-การเงิน หมายถึง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสำนักงาน การให้  
บริการทั่วไป งานสารบรรณ การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการเงิน การบริหารงบประมาณ  
การจัดการเกี่ยวกับวัสดุ ทรัพย์สิน ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการติดต่อเกี่ยวข้อง  
การให้ความช่วยเหลือ การรวมงาน การสร้างความเข้าใจอันดีกับประชาชน การประชาสัมพันธ์  
และการชักนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

7. ทัศนะ หมายถึง ความนึกเห็นของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการ  
อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษาและ  
ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน  
ที่มีต่อสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้

8. ศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ในภาคใต้

9. นายอำเภอ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมการปกครอง กระทรวง  
มหาดไทย ให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินระดับอำเภอ หมายรวมถึงปลัดอำเภอผู้เป็น

หัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ในภาคใต้

10. ศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษาระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอในภาคใต้

11. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำตำบลหรืออำเภอ ในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนใน ภาคใต้

12. ครูใหญ่โรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่ครูใหญ่หรือ อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้

13. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษา ในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกคนสมัครร่วมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป ในการศึกษาครั้งนี้ หมายความว่าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาเท่านั้น ไม่หมายรวมถึงโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทเฉพาะกาล ประเภทสอนศาสนา ประเภทส่งคำสอน ประเภททฤษฎีวิชา ประเภทศิลปศึกษา ประเภทการศึกษาพิเศษ และประเภท การศึกษาสงเคราะห์

## เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้ว่าด้วยเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถภาพ การบริหารงาน สมรรถภาพกับการบริหารงาน การบริหารงานของกิจการ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ-การเงิน การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถภาพของการบริหารงานสถาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ-การเงิน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ

### สมรรถภาพ (Competency)

สมรรถภาพ คือความสามารถ (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 773) แบบนิสเตอร์ ให้นิยามว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ถึงขีดสูงสุดในชีวิตประจำวัน (คูวิมด กังสัจพจน์ 2522 : 1 อ้างอิงมาจาก Bannister. n.d. : unpagged) ส่วน กูด (Good. 1973 : 121) ให้ความหมายว่า สมรรถภาพ หมายถึง ทักษะ (Skill) มโนคติ (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่จะต้องมีในการทำงานทุกภาค และสามารถนำเอาหลักการวิธีการ และความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้ สำหรับ แคมป์เบลล์ กอร์บอลลี และแรมเซย์เยอร์ (Campbell, Corbally and Ramseyer. 1968 : 316) มีความเห็นว่า สมรรถภาพเป็นภาวะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนพฤติกรรมบริหาร หรือเป็นส่วนสำคัญของพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สมรรถภาพหมายรวมถึงบุคลิกลักษณะ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ แต่สำหรับสมรรถภาพของผู้บริหารการศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริหารที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มหาวิทยาลัย



สุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 397) ก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าสมรรถภาพเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2525 : 27 - 29) อธิบายว่าสมรรถภาพเป็นความสามารถที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จได้และรับผลงานสูงสุด มีลักษณะเป็นพลัง (Energy) ที่มีอยู่ในตัวคน สมรรถภาพของคนขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ มนุษย์อาจเพิ่มพูนสมรรถภาพให้สูงขึ้นได้ สิ่งที่จะช่วยให้มนุษย์มีสมรรถภาพมากขึ้น ได้แก่ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ปฏิภาณ ไหวพริบ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องทุ่นแรง คนที่มีสมรรถภาพสูงสามารถทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใฝ่ผลงานมาก เรียบร้อย ประหยัด และได้รับผลสำเร็จมากกว่าคนที่สมรรถภาพต่ำ สำหรับกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู 2526 : 1) พูดถึงสมรรถภาพและแบ่งสมรรถภาพออกเป็นสามประการคือ สมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านเทคนิควิธี และสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ

จากคำชี้แจงข้างต้นเป็นที่เข้าใจว่า สมรรถภาพ คือความสามารถที่จะปฏิบัติ จัดทำ หรือดำเนินงานให้ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่พึงปรารถนา

### การบริหารงาน

การบริหารงาน หมายถึง การจัดการให้การดำเนินงานบรรลุถึงจุดหมายด้วยดี (นิพนธ์ กินวงศ์ 2523 : 91) ซึ่งสอดคล้องกับที่ ไซมอน (Simon, 1966 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำให้กิจการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนสำเร็จ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 17) ก็มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การบริหารคือการใช้กำลังและศิลปะเพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน พันธ์ หันนากินทร์

(ทาสี ทัศนาคินทร์ 2513 : 1) ลงความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการดำเนินงานให้งานของสถาบันนั้นดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ สำหรับเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982 : 3) อธิบายว่า การบริหารเป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคลโดยอาศัยบุคคลทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมยศ นาวิการ และผู้สภีรุมาน (สมยศ นาวิการ และผู้สภีรุมาน 2520 : 154) ที่ว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการดำเนินงานให้สำเร็จด้วยการใช้บุคคลอื่นและทรัพยากรต่าง ๆ ส่วน สุวิทย์ บุญช่วย (สุวิทย์ บุญช่วย 2525 : 16) เน้นว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่อาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหาและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สำหรับกระบวนการบริหารงานนั้น ฟาโยล์ (Fayol) เสนอไว้เมื่อปี 1916 ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนห้าประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมงาน (Knezevich. 1975 : 28 citing Fayol. 1949 . unpaged) ส่วนกูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick. 1973 : 13) กล่าวว่าในปี 1936 ว่า กระบวนการบริหารที่เจ็ดประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดทำงบประมาณ ในปี 1950 นิวแมน (Newman. 1950 : 4 - 5) บันทึกไว้ว่า กระบวนการบริหารมีห้าประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การจัดหาทรัพยากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ในปีเดียวกัน ซีเยิร์ส (Sears. 1950 : 32 - 35) ให้ความเห็นว่าการบริหารน่าจะขึ้นต้นห้าประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการควบคุม

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์พร้อมทั้งกระบวนการบริหารงาน จัดการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สมรรถภาพกับการบริหารงาน

การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ ทั้งในงานมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามต้องการ กล่าวคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจของผู้บริหารนั่นเอง แกทซ์ (Katz. 1974 : 91-93) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากก่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะสามประการ คือทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual Skill) ส่วน กอร์ตัน (Gorton. 1980 : 65 - 69) มีความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพสูงในบทบาทหกประการ คือ เป็นผู้จัดการ เป็นผู้นำ เป็นผู้วิพากษ์ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และให้การช่วยเหลือ เป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง และเป็นคนกลางที่คอยขจัดความขัดแย้ง สำหรับ สุรรุณ คีลปอนันต์ (สุรรุณ คีลปอนันต์ 2516 ก 26) เชื่อว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยสองทฤษฎี คือทฤษฎีงาน (Task - central Theory) และทฤษฎีคน (Individual - central Theory) ทฤษฎีแรก ต้องมีระบบและโครงสร้างในการบริหารที่เหมาะสม คือระบบงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานให้ชัดเจน แบ่งสายงานและกำหนดตำแหน่ง พร้อมทั้งระบบความรับผิดชอบของแต่ละสายและของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน แนนอน มีขอบเขตเห็นได้ชัด สามารถบอกหรือวัดได้ว่า ใครทำงานอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบหรือนอกขอบเขต ใครทำเต็มเม็ดเต็มหน่วยหรือย่อหย่อน ทฤษฎีที่สอง การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพได้ ถ้าบรรพชนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน การบริหารจะได้ผลถ่ากำลังถึงตัวคน การมอบหมายงานให้ใครทำ ควรให้เหมาะกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของผู้รับงานไปปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม แม้จะไต่ถามถึงทฤษฎีทั้งสองประการแล้วก็ตาม ยังหวังให้งานมีประสิทธิภาพ โดยยาก ถ้าขาดผู้บริหารที่มีสมรรถภาพ สุรรุณ กิลปอนันต์ (สุรรุณ กิลปอนันต์ 2516 ก 27) เชื่อว่า นักบริหารที่มีสมรรถภาพจะต้องมีความรู้พื้นฐานเจ็ดประการ คือความสามารถในการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ดี การมีนิสัยในการทำงานที่ การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ สุรรุณ กิลปอนันต์ (สุรรุณ กิลปอนันต์ 2516 ข 28 - 38) ยังได้เพิ่มเติมไว้ว่า ระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการเก้าประการ คือหลักความยืดหยุ่น หลักความกล้าหาญ หลักการให้ผู้อื่นปฏิบัติงานปฏิบัติเต็มที่ หลักความครอบคลุมของความเติบโต หลักความเสมอภาค หลักความเป็นประชาธิปไตย หลักความตั้งใจ หลักการปิดทฤษฎีและเป้าหมาย และหลักความสัมพันธ์ ส่วน อุทัย หิรัญโชติ (อุทัย หิรัญโชติ 2525 : 29 - 31) เสนอหลักการในการบริหารให้มีประสิทธิภาพว่ามีสี่ประการ คือ การวางแผนและควบคุมงานที่ดี การจัดระบบงานให้เหมาะสม การจัดให้มีการประสานงานที่ดี และการเพิ่มสมรรถภาพของคนที่สูงขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า สมรรถภาพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารงานพึงมี เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จด้วยดี สมรรถภาพของผู้บริหารซึ่งหมายถึงรวมทั้งของทักษะการจำเอนซึ่งเป็นนักบริหารการศึกษา นับว่าเป็นผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นอย่างมาก

### การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นนักบริหารการศึกษา (คุรุสภา ประกาศ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลงวันที่ 16 มกราคม 2521) การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นการบริหารการศึกษา และในเรื่องการบริหารการศึกษา กู๊ด (Good. 1973:14) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. หมายถึงการนำ ความรู้ และการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมดของโรงเรียน รวมทั้งการบริหารงานธุรการ โดยมุ่งสู่เรื่องของโรงเรียนที่จะนำมาซึ่งจุดหมายปลายทางของการศึกษา

2. หมายถึงการนำ ความรู้ และจัดกระบวนการทั้งหลายในโรงเรียน เช่น การบริหารบุคลากรที่เป็นครูและนักเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การวางแผนกิจกรรมหลักสูตร วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และการแนะแนว

ปฏิญญา สาทร (ปฏิญญา สาทร 2519 : 6) ให้กำจกักความของการบริหาร การศึกษาว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนรวมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี ประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ส่วน เมธี ปิณฑานนท์ (เมธี ปิณฑานนท์ 2525 : 2) ให้นิยามว่า การบริหารการศึกษา คือการใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการดำเนินการ บริหารงาน การปกครอง การเรียนการสอน และการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการศึกษา รวมกันขึ้น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพตามจุดหมายที่กว้างไว้ จึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมที่บุคคลรวมกันดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา อันได้แก่ กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมของบุคคล ให้พัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม อันนั้นในฐานะที่ศึกษาธิการอำเภอ เป็นนักบริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องจัดการเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชน ในเขตอำเภอให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม สำหรับองค์ประกอบของการบริหารการศึกษานี้ ริสค์ (Risk. 1957 : 211) ได้จำแนก

ออกเป็นสี่ประการ คือ การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบุคลากรและการบริหารงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และการบริการ/ทั่วไป (วิญญู ศาคร (วิญญู ศาคร 2512 : 23) ได้ประมวลงานการบริหาร การศึกษาของศึกษาธิการจังหวัดไว้สี่ประเภท ซึ่งเหมือนกับงานการบริหารการศึกษาของ ศึกษาธิการอำเภอ คืองานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานบริหารการศึกษา โรงเรียน และชุมชน งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน อุปกรณ์การสอน และการสอนของครู งานที่ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร และงานที่เกี่ยวกับธุรการ การเงิน งบประมาณ และการให้ บริการ สำหรับ กัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2513 : 8) ได้แบ่งงานใน หน้าของศึกษาธิการอำเภอออกเป็นห้าประเภท คืองานสัมพันธ์ภาพกับชุมชน งานธุรการ การเงิน และการดูแลรักษาอาคาร สถานที่ งานวิชาการ งานบริหารบุคลากร และงานอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2519 : 2) ได้แบ่งงานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอออกเป็นห้าหมวด ได้แก่ งานธุรการ งานการเงิน บัญชี การจ้างและการพัสดุ งานบริหารงานบุคคล งานวิชาการ และงานอื่น ๆ นอกจากนี้ กุรุสภา (กุรุสภา ประกาศ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลงวันที่ 16 มกราคม 2521) ได้กำหนดลักษณะงานที่ข้าราชการครูสายงานนักบริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติว่า ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานบริหารบุคคล การเงิน การบัญชี การจ้าง การพัสดุ งานวิชาการ และงานอื่นที่กรมมอบหมาย เมื่อได้พิจารณางานบริหาร การศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติและรับผิดชอบตามแนวคิดของนักวิชาการ หลายท่านที่ กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่าลักษณะงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามเมื่อสรุปการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอได้เป็นสี่ด้านใหญ่ ๆ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ-การเงิน และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

## การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในฐานะที่เป็นผู้นำครูในทางวิชาการ เพราะหน้าที่ของสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือการให้ความรู้แก่ผู้เรียนในทางวิชาการ (ภิญโญ สาธร 2519 : 232) สำหรับขอบข่ายของงานวิชาการนั้น พันธ์ หันนากินทร์ (พันธ์ หันนากินทร์ 2515 : 49) แบ่งไว้เป็นสองด้าน ด้านหนึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวครู ได้แก่ การหาครูที่เข้ามาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ การสร้างน้ำใจในการทำงานแก่คณะครู การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น การประชุมครู และการนิเทศการสอน อีกด้านหนึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การทำประมวลการสอน การจัดการวางสอน การเลือกหาแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการวัดผลการสอน ส่วนเอกวิทย์ ๓ ถलग (เอกวิทย์ ๓ ถलग 2515 : 113) ให้ความเห็นว่า งานวิชาการนั้นควรจะรวมการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดครูเข้าทำการสอน การจัดชั้นเรียน การวัดผลการศึกษา การค้นคว้าวิจัย การประมวลสถิติข้อมูลทางการศึกษา การจัดทำแบบเรียน การทำ และการใช้คู่มือครู การสาธิตแบบอย่างและวิธีอื่นส่งประสงค์ การเผยแพร่ความรู้ การปรับปรุงโรงเรียนให้ก้าวหน้า การควบคุมดูแลเกี่ยวกับภาคเรียน หลักสูตรการสอน เครื่องมือในการเรียนการสอน การควบคุมดูแลเกี่ยวกับวินัยและระเบียบ การปกครองโรงเรียนตามสมควร การดำเนินงานทางวิชาการที่กระทรวงหรือกรมมอบหมาย และรวมถึงการตรวจเยี่ยมและนิเทศโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับที่ กุรุสภา (กุรุสภา ประกาศ เรื่อง มาตรฐานกำหนดเกณฑ์แห่งของข้าราชการครู ลงวันที่ 16 มกราคม 2521) ได้ประกาศลักษณะงานวิชาการที่ศึกษาธิการอำเภอต้องปฏิบัติไว้ว่า ศึกษาธิการอำเภอจะต้องปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาและควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยวิธีวางแผนการศึกษา การตรวจและนิเทศ

การประชุมสัมมนา การอบรม การพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในทางการศึกษา การทดลองและวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา การวัดผลการศึกษา การประสานงานในการดำเนินการทางการศึกษากับวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวัดค่าเป็นการเกี่ยวกับการวางแผน การตรวจ การนิเทศ หลักสูตร แบบเรียน การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน สถิติ ข้อมูล การทดลอง การค้นคว้า การวิเคราะห์ การวิจัย การส่งเสริม การเผยแพร่ การรายงาน การติดตามผล การวัดผล และการประเมินผล การศึกษา

#### สมรรถภาพของการบริหารงานวิชาการ

การที่จะบริหารงานวิชาการให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น วิทยุ โสธร (วิทยุ โสธร 2519 : 235 - 250) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักสูตรประมวลวิชาหรือประมวลการสอน ตารางสอน อุปกรณ์การสอน แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ ห้องสมุดโรงเรียน การสอนศิลปศึกษา พลศึกษา วิชาศึกษา เพศศึกษา การสอนและการประเมินผลการศึกษา นอกจากนี้ ในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอน จะต้องคำนึงถึงสภาพความแตกต่างของแต่ละท้องถิ่นซึ่งไม่เหมือนกันทั้งในด้านศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม โดยจะต้องจัดให้สอดคล้องกับลักษณะความเป็นอยู่ และความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้น วิทยุ โสธร (วิทยุ โสธร 2519 : 253 - 255) ยังให้หลักการในการปรับปรุงงานวิชาการไว้ 15 ประการ คือ 1.พิจารณาหลักสูตรที่ใช้อยู่อย่างรอบคอบ 2.พิจารณาแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบโดยรอบคอบ 3.ให้ครูพิจารณาคำแนะนำและความสมบูรณ์ของประมวลการสอน 4.พิจารณาข้อสอบวิชาต่าง ๆ ที่เคยจัดสอบมาแล้ว 5.ปรับปรุงการสอนของครูโดยให้เปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน



และสภาพแวดล้อม จัดให้ครูทรงคุณวุฒิมาบรรยายวิธีการเรียนที่จะก่อให้เกิดผลดีเป็นกรังการว  
ให้ครูไปโรงเรียนสัปดาห์ละวันเป็นผู้บรรยายพิเศษในการประชุมทั้งโรงเรียน นำผลการตอบของ  
แต่ละวิชาแต่ละชั้นมาวิเคราะห์ทุกสิ้นปีการศึกษา จัดงานให้ครูอ่านหนังสือหรือตำราวิชาการบ้าง  
เป็นกรังการว ประชุมครูเพื่ออภิปรายรวมกันเกี่ยวกับการสอนและการเรียนของนักเรียน  
ไปเยี่ยมห้องเรียนขณะครูสอน จัดงานให้ครูที่มีชั่วโมงว่างเข้าไปนั่งดูเพื่อนครูสอน เชิญผู้มี  
ความสามารถในการสอนมาแสดงวิธีสอนให้ครูดู จัดสัมมนาทางวิชาการ และส่งครูไปรับการอบรม  
ที่หน่วยงานอื่นจัดให้ขึ้นเป็นกรังการว ส่วน กอ สวัสดิภาพนิย (กอ สวัสดิภาพนิย 2526 : 20)  
เชื่อว่า งานวิชาการจะก้าวหน้าได้ถ้าส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้การทำงานใน  
หน้าที่ของครูดีขึ้น ช่วยเหลือในเรื่องวัสดุ ขาดสาร เรื่องราวที่เป็นความรู้ โดยพิมพ์เป็น  
เอกสารเผยแพร่แก่ครู ตลอดจนการช่วยเหลือให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทรงกักคี่  
ศรีภาพนิย (ทรงกักคี่ ศรีภาพนิย 2516 : 67) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าผู้บริหารจะ  
ต้องให้เสรีภาพทางวิชาการในสถานบันการศึกษา นั่นก็จะต้องมีการกระจายอำนาจให้แก่  
โรงเรียน หรือผู้ทำหน้าที่ทางวิชาการเต็มที่ เป็นการสนับสนุนให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ  
ที่ใดได้ดีกว่าวิธีเดิม อันจะทำให้สถานบันก้าวหน้าต่อไปโดยมิหยุดยั้ง จากแนวคิดของ  
ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า สมรรถภาพของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับ  
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และกาปนิมของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมี  
ความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการเป็นอย่างดี ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ  
และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้  
จะต้องให้เสรีภาพทางวิชาการแก่สถานบันการศึกษาด้วย

### การบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล  
การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษาอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุม

คัดรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ท้าทายการสร้าง  
 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Beach. 1965 : 54) ส่วน กรมการปกครอง (กรมการปกครอง  
 2510 : 109) ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร คือการจัดการใน شأنที่เกี่ยวกับ  
 ตัวบุคคลปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยที่วัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้  
 ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์เต็มที่  
 เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้  
 สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ  
 สำหรับวิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร  
 และสุพิชญา ธีระกุล 2521 : 52) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากร คือ  
 การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแล  
 การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ที่วางไว้ รวมทั้งการพ่่านำรุงและดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานใน  
 หน่วยงานให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำแต่ใจรางวัลให้ด้วยความเป็นธรรม  
 ให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพและการงาน มีการบำรุงรักษาและให้ความปลอดภัย  
 เมื่อจะออกจากงานก็ให้ค่าชดเชยและให้มีบำเหน็จบำนาญตามควรแก่โอกาส จึงสรุปได้ว่า  
 การบริหารงานบุคลากรเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน  
 รวมถึงการบำรุงรักษา พัฒนาบุคคลให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จ  
 รางวัล การลงโทษ การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน สำหรับขอบข่ายของการบริหาร  
 งานบุคลากรนั้น วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (วิจิตร (ธีระกุล)  
 วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล 2521 : 46 - 47) อธิบายเพิ่มเติมว่ามีด้วยกันสี่  
 ประการคือ การจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน  
 ส่วน สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 5) พูดถึงขอบข่ายการบริหาร

งานบุคลากรว่าแบ่งออกเป็นแปดประการ คือการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาแก้ไข การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การจัดระเบียบเงินเดือน และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของคาสเตเตอร์ (Castetter. 1976 . 19) ที่กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้ 11 ประการ โดยเริ่มการจ้างงานบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การตรวจสอบประวัติ และการจัดทำทะเบียนประวัติ สำหรับงานบริหารบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2519 : 17 - 18) ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ การปกครอง บังคับบัญชาและดูแลการปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การรวบรวมข้อมูลเพื่อขออัตราจ้าง การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคล การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญกษาปณ์ราชการ การลา การขออนุญาตไปราชการ การขออนุญาต ออกนอกเขตอำเภอและจังหวัด การดำเนินงานเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ การจัดสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ และการให้บำเหน็จบำนาญ ส่วน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2523 : 70) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอนี้เพียงสี่ประการ ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาและดูแลการปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การรวบรวมข้อมูลเพื่อขออัตราจ้าง และการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคล จากการศึกษานี้คิดว่ากล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรมีสี่งานใหญ่ ๆ คือการสรรหาบุคคล การบำรุงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

### สมรรถภาพของการบริหารงานบุคลากร

คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดและยุ่งยากที่สุดด้วย ทั้งนี้เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการ มีความชอบ ไม่ชอบ มีรัก โลภ โกรธ

หลง แยกทางกันออกไปตามแต่ลักษณะและสถานะของแต่ละบุคคล ไม่สามารถจะกำหนดกฎเกณฑ์  
ตายตัวได้ การบริหารงานบุคคลอาจจึงไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เป็นเรื่องของศิลปะของแต่ละบุคคล  
อาจไม่ยากเกินไป หากมีความสนใจและพยายามเข้าใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคน และนำวิธีการใส่  
อยู่บนปฏิบัตินานๆ (สมคิด ภัตติประสิทธิ์ 2517 : 6) การบริหารงานบุคคล  
จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่  
เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารบุคคลของ  
ผู้บริหาร หากผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารบุคคล แม้จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล  
มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุนและมีคนจำนวนมากในหน่วยงาน ก็เป็นไปได้ที่จะไร้ผลอย่าง  
โครงการที่จะล้มเหลว (รุ่งศักดิ์ บัณฑิต 2519 : 6) การที่จะบริหารงานบุคคล  
ให้มีประสิทธิภาพนั้น พอลรี จาญญู วิฑูรย์ (พอลรี จาญญู วิฑูรย์ 2501 : 7) ให้  
ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารไว้ว่า ควรทำความเข้าใจกับผู้ที่ไ้บังคับบัญชา คุณสมบัติของ  
ผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชารู้สิ่งที่ควรรู้ ทำตามเป็นตัวอย่าง กำลังที่ออกไปต้องปฏิบัติ  
ได้ ทราบดีว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา สำเร็จตามความมุ่งหมาย ให้ผู้บังคับบัญชา  
ปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปลูกฝังความรับผิดชอบให้เกิดแก่ผู้บังคับบัญชาและยึดถือ  
ผู้บังคับบัญชา ส่วน กาน หล้ากอม (กาน หล้ากอม 2521 : 18) มีความเห็นว่า  
การบริหารงานบุคคลที่ดีควรตั้งอยู่บนรากฐานของภาวะเสมอภาค ความสามารถ และความตั้งใจ  
สำหรับ บุกร ซึ่งเกิดขึ้น (บุกร ซึ่งเกิดขึ้น 2523 : 1592 - 1593) แสดงให้เห็นว่า  
การบริหารงานบุคคลตามหลักแห่งระบบคุณวุฒิ (Merit System) อันประกอบด้วยลักษณะ  
สำคัญ 12 ประการ คือ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความเป็นกลาง  
หลักความโปร่งใส หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ  
หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการวิจัย จากแนวคิด

ดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถภาพในการบริหารงานบุคลากรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของ บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหาร จะต้องมีการประเมินและยึดหลักแห่งระบบคุณวุฒิในการบริหารบุคลากร นอกจากนี้ จะต้องมีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรด้วย การที่พิจารณาการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้ นั้น การพิจารณาการดำเนินงานจะต้องมีค่าควรและเกิดประโยชน์ในการบริหาร เป็นมนุษย์สัมพันธ์ มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้ต้องคงอยู่ในหลักแห่งระบบคุณวุฒิ

### การบริหารงานธุรการ-การเงิน

การบริหารงานธุรการ-การเงิน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานสถิติและข้อมูล งานทะเบียน การวัดต้นทุนประมาณ การจัดซื้อและการก่อสร้าง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525 : 12) ส่วน บัญชี เจเนอรัล (บัญชี เจเนอรัล 2509 : 10) อธิบายว่า การบริหารงานธุรการเป็นงานที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสื่อกลาง หรือศูนย์ที่เปรียบเสมือนหัวใจที่สำคัญในการบริหารการที่ขาดอีกด้านหนึ่ง กล่าวถึงงานธุรการเป็นงานที่ส่งสื่อเบ็ดเตล็ด คิด ร่าง เขียน พิมพ์ จดจำ ทำสำเนา รับ ส่ง บันทึก ย่อเรื่อง สั่งการ ตรวจ เก็บเข้าที่ เก็บ และรวมถึงติดต่อตอบ การประสานงาน สำหรับ วิทยุ โทรสาร (วิทยุ โทรสาร 2519 : 288 - 292) มีความเห็นว่า งานธุรการนั้นจะต้องครอบคลุมถึงการจัดทำทะเบียนและบัญชีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหลักฐานของทางราชการ การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ การซ่อมแซม การควบคุมเวลา การจัดทำสถิติการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ การติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดจนการดูแลความสะอาดเรียบร้อยของสำนักงานด้วย สำหรับการบริหารงานธุรการ-การเงินของพิจารณาการดำเนินงานนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2524 : 132 - 135) บันทึกไว้ว่า งานธุรการ ได้แก่ การควบคุมดูแล ปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสำนักงาน

การปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานได้ดำเนินไปด้วยดี ส่วนงานการเงิน ได้แก่ การตรวจสอบ การควบคุมดูแล และการดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การตรวจสอบบัญชี และการดำเนินการตามระเบียบการพัสดุ จากความถี่เห็นถึงกล่าวข้างต้น ขอสรุปได้ว่า การบริหารงานธุรการ-การเงิน ก็คือการจัดการหรือดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสำนักงาน งานสารบรรณ การให้บริการทั่วไป การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการเงินและบัญชี การจัดทำงบประมาณ การจัดการเกี่ยวกับพัสดุ ทรัพย์สินที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง รวมถึงการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบการพัสดุด้วย เป็นการบริหารงานเพื่อดำเนินความสะดวกหรือส่งเสริมให้งานเป็น ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการบริหารงานธุรการ-การเงินของเทศบาลจึงมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสำนักงาน งานสารบรรณ งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การจ้าง และการพัสดุดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### สมรรถนะของการบริหารงานธุรการ-การเงิน

งานธุรการ-การเงินเป็นงานที่สำคัญ ละเอียดยิบย่อย รับผิดชอบยาก และเป็นงานประจำ การที่จะบริหารงานธุรการ-การเงินให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ความละเอียดรอบคอบ มีความอดทน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้บริหารเองจะต้องยึดถือระเบียบในการบริหาร มีความสามารถในการตรวจสอบ ควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้น จะต้องพัฒนาทั้งงานและปฏิบัติงานอยู่เสมอ สุวิทย์ บุญช่วย (สุวิทย์ บุญช่วย 2525 : 112) เชื่อว่า ตัวประกอบที่สำคัญที่คำให้งานธุรการมีประสิทธิภาพก็คือ คนและอุปกรณ์ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ธุรการต้องเป็นผู้มีความรู้ทางภาษา แผนยี่ห้อที่ มีความละเอียด รอบคอบ และคล่องแคล่ว พนักงานพิมพ์ดีดควรมีความสามารถในการพิมพ์เร็ว ถูกต้อง รู้จักแผนและรายการต่าง ๆ ของทางราชการเป็นอย่างดี วัสดุอุปกรณ์จะต้อง

ทันสมัยและเพียงพอ ส่วน เสน่ห์ ระหว่างบ้าน นี้ความเห็นว่าการที่จะบริหารงานการเงิน ให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ (กิตติมา ปรีดีคัลล 2522 : 67 - 70 อ้างอิงมาจาก เสน่ห์ ระหว่างบ้าน 2519 : 8 - 12) คือ จะต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะต้องใช้จ่ายเงินให้เพียงพอกับความต้องการ จะต้องแยกประเภทและรวมหมวดเอกสารบัญชีเพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบ จะต้องให้เหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ควรพิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามหลักการ และเหตุผล จะต้องทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จะต้องจัดข้อขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในสังคม ควรถูกต้อง กับการเป็นจริง จะต้องกำหนดเวลาให้แน่นอน จะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการใช้จ่าย จะต้องรู้จักคาดการณ์ล่วงหน้าไว้ก่อน จะต้องแบ่งงานรับผิดชอบให้แน่นอน และเฉพาะบุคคลเฉพาะอย่าง ควรรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทั่วไปทราบ จะต้องคำนึงถึงผลิตภัณฑ์เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะต้องคำนึงถึงการประหยัด และจะต้องคำนึงถึง สิ่งป้อนเข้าไป (Input) กับผลที่ออกมา (Output) ว่ามีลักษณะคู่กันหรือไม่ สำหรับ ฮันท์และเพียร์ซ (Hunt and Pierce. 1958 : 498) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเงินไว้ดังนี้ ควรวางแผนการเงินไว้เป็นระยะยาวและแบ่งกระบวนการปฏิบัติการ เป็นช่วง ๆ ไป แต่ต้องคอยตรวจสอบและปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ควรพิจารณางบประมาณตามแผนการศึกษาในระยะห้าปีหรือหนึ่งปี ว่าควร会增加หรือลดความต้องการทางการศึกษาของชุมชน ควรมีการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสรวมในการกำหนดแผนการศึกษาไว้ล่วงหน้าเพื่อการใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีอิสระอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ และไม่ให้อายุคนไหนใดมาเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน ควรคำนึงถึงการพัฒนาโปรแกรมของการศึกษา และควรเป็นไปเพื่อทางการศึกษามากกว่าที่จะมุ่งแบ่งปันสิ่งกันและกัน จากแนวคิดดังกล่าว

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานธุรการ-การเงินจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการในการบริหาร จะต้องยึดถือระเบียบปฏิบัติมีความละเอียดรอบคอบ และจะต้องมีเทคนิคในการควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานย่อยในสังกัดด้วย นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติเป็นอย่างดี มีความละเอียดถี่ถ้วน มีความรอบคอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต และจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอ ดังนั้นถ้าวิชาการอำเภอจำเป็นจะต้องยึดถือระเบียบปฏิบัติ มีวิธีการในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีความรอบคอบและรู้จักสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน จึงจะสามารถบริหารงานธุรการ-การเงินให้เป็นไปอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

### การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมกันกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย ตลอดจนการร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อชุมชน (สุพิชญา ชีระกุล 2521 : 41) ส่วน สถิต โยติกรัตน์ (สถิต โยติกรัตน์ 2523 : 6) ให้กำนิยามว่า การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน คือ การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์และร่วมงานกับชุมชน การสร้างภาพเข้าใจอันดีกับชุมชน และการชักนำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับ สุพิชญา ชีระกุล (สุพิชญา ชีระกุล 2521 : 46 - 49) ได้กล่าวถึงลักษณะงานความสัมพันธ์กับชุมชนว่า ได้แก่ การศึกษาชุมชนโดยละเอียด จัดรายการประชาสัมพันธ์แก่ชุมชนโดยเผยแพร่กิจการทางสื่อมวลชนท้องถิ่น การจัดทำข่าวสาร การออกหนังสือ การออกเยี่ยมเยียนชุมชน การจัดให้มีกรรมการการศึกษา การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี การร่วม



กิจกรรมของชุมชน และการให้บริการแก่ชุมชนในค่านอาคาร สถานที่ เครื่องใช้ ความรู้ และบุคลากร จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน คือการจัดหรือการดำเนินการในการกิจที่เกี่ยวกับการติดต่อเกี่ยวข้อง การประสานงาน การให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ การรวมกิจกรรม และการร่วมงานกับชุมชน รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจอันดีกับประชาชน การประชาสัมพันธ์ และการชักนำประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของกึ่งนาธิการอำเภอ ก็คือการที่กึ่งนาธิการอำเภอจัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลในชุมชน การรวมกิจกรรมและร่วมงานกับชุมชน การสร้าง ความเข้าใจอันดีกับชุมชน และการชักนำบุคคลในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### สมรรถภาพของการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

การที่จะบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีประสิทธิภาพนั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้หลักการและวิธีการไว้หลายประการ กล่าวคือ สตูพส์ และแรฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 515 - 519) กล่าวถึงหลักการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ห้าประการ คือ ต้องมีทั้งรับและให้ข่าวสารต่อชุมชน ต้องใช้วิธีการหลาย ๆ ทางในเวลาเดียวกัน ต้องพยายามให้ชุมชนเข้าใจสถาบันการศึกษามากที่สุด ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องให้ข้อมูลที่น่าสนใจแก่ชุมชน ง่ายต่อการเข้าใจและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ส่วน มงคล ศรีไพรวรรณ สนั่น อินทรประเสริฐ และนำทรัพย์ จันทน์หอม (มงคล ศรีไพรวรรณ สนั่น อินทรประเสริฐ และนำทรัพย์ จันทน์หอม 2515 : 142 - 144) ให้หลักการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า ควรยึดหลักความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยการเลือกผู้นำซึ่งประชาชนและผู้ปกครองยอมรับและสามารถร่วมงานกันได้ ควรยึดหลักความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการวางแผนทำงานหรือการวางโครงการร่วมกัน

การยึดหลักให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นโดยให้ประชาชนและผู้ปกครอง แสดงความคิดเห็น  
เช่นสมาชิกผู้หนึ่ง ควรมีหลักความเป็นเพื่อนโดยได้ครูเป็นเพื่อนที่ดีของประชาชน เป็นที่  
ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้ และควรยึดหลักการประเมินผลความสัมฤทธิ์  
เป็นระยะ ๆ โดยร่วมพิจารณาทั้งโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชน คำ รับ  
คำนำถน บุญเพชรแก้ว และคนอื่น ๆ (คำนำถน บุญเพชรแก้ว และคนอื่น ๆ 2519 : 117 -  
118) เสนอแนะผู้บริหารในการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้  
ความเข้าใจชุมชน และการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนดังนี้ คือศึกษาคู  
เขียนเขียนชุมชนอย่างใกล้ชิดอยู่เสมอทั้งในยามปกติและยามเผื่อครอน เปิดโอกาสให้  
ประชาชนได้มีส่วนร่วมในประโยชน์จากอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก  
ความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อธุรกิจกับทางโรงเรียนและช่วยเหลืองานส่วนทั่วตามการ  
แก่โอกาส ชักชวนและให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์  
ในการปรับปรุงการศึกษา ชักชวนและแต่งตั้งผู้สนใจการศึกษาหรือผู้ที่ประชาชนรักใคร่นับถือ  
เป็นกรรมการการศึกษา ติดต่อบริษัทกับผู้นำทางศาสนา ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป  
เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งเสริมครูและนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการสร้าง  
ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชนที่จะมองสถาบันการศึกษาในแง่ความประพฤติ  
ความรู้ ความสามารถ และกลายเป็นแบบฉบับในทางที่ดี ให้ความร่วมมือช่วยเหลือใน  
การพัฒนาชุมชน และร่วมมือในพิธีกรรมต่าง ๆ ทางประเพณีของชุมชน นอกจากนี้ นพพงษ์  
บุญจิตราคุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2525 : 27) เสนอหลักการในการสร้าง  
ความสัมพันธ์กับชุมชนว่า ต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมาและเชื่อถือได้  
ต้องดำเนินการอย่างทอเนื่อง ต้องดำเนินการให้ครอบคลุมงานทุกด้านที่ชุมชนมีส่วนรับผิดชอบ  
ต้องมีความง่ายและความคล่องตัวในการดำเนินการ ต้องเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์  
ต้องดำเนินการโดยปรับปรุงให้เข้ากับสภาพการของชุมชน และจะต้องดำเนินการด้วย

ความยืดหยุ่นเข้ากับสาระ วิธีการ เวลา และโอกาส จากแนวคิดของพุทธทศวิถีดังกล่าวมาแล้ว และประกอบกับประสบการณ์ของผู้วิจัย พอสรุปได้ว่า สมรรถภาพในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ เทคนิคในการบริหาร และความเข้าใจชุมชนของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับลักษณะ สภาพความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ และกานินยมของชุมชนอีกด้วย ดังนั้นการที่จะบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้ ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาให้เข้าใจลักษณะ สภาพ ความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ และกานินยมของชุมชน
2. ศึกษาสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชนทุกระดับ โดยเฉพาะผู้นำในชุมชนด้วยความเปิดเผย และจริงใจ
3. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เช่น กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
4. สนับสนุนเป็นสมาชิกของชุมชน เช่น เป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมที่ชุมชนตั้งขึ้น
5. ออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร
6. ส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียนเป็นครั้งคราว
7. สนับสนุนให้ครูทำตนเป็นเพื่อน เป็นที่ปรึกษา และช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
8. จัดรายการประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน
9. ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อกับสถานศึกษา หรือทางราชการ

ดังนั้นการที่ศึกษาธิการอำเภอก็จะสามารถบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนได้ประสบความสำเร็จได้ ก็การศึกษาธิการอำเภอก็จะต้องศึกษาชุมชนโดยละเอียด คิดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชนด้วยความจริงใจ เข้ารวมเป็นสมาชิก ร่วมกิจกรรมและรวมงานของชุมชน อำเภอกวามสะดวกในการติดต่อกับทางราชการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือชุมชน

### ทัศนะ (Opinion)

กัท (Gove. 1971 : 1582) ให้คำนิยามว่า ทัศนะ ก็คือความคิดเห็น การตัดสินใจ หรือแบบประเมินในใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วน กูด (Good. 1973 : 399) มีความเห็นว่า ทัศนะ ได้แก่ ความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิดที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือยังไม่แน่ใจว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ สำหรับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 375) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนะ หมายถึง ความเห็น การเห็น การรู้เห็น สิ่งที่เห็น หรือการแสดงจากแนวความคิดกล่าวพอสรุปได้ว่า ทัศนะ ก็คือความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายหลังที่คนเราได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้นหรือเรื่องนั้นมาแล้วมากน้อยก็ได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ ใน พ.ศ. 2513 กัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2513 : 164 - 169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของศึกษาธิการอำเภอ" โดยศึกษาความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทยในแง่การปฏิบัติงานจริงและที่คิดว่าควรปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอแต่ละประเภท คือสัมพันธ์การที่มีต่อชุมชน งานธุรการ การเงิน และการดูแลรักษาอาคารสถานที่ งานในด้านวิชาการ งานบริหารบุคลากร และงานอื่น ๆ

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ตรงกับที่ศึกษานานจะเป็น  
 มีภาวะเกิดเห็นหรือมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่ จากการวิเคราะห์  
 การบริหารงานในแต่ละด้าน ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติในระดับมากที่สุดไป  
 งานสัมพันธภาพที่ไม่ก่อชุมชนและการบริหารงานวิชาการ ส่วนการบริหารงานธุรการ  
 ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดหาทุนการศึกษา  
 ให้แก่เด็กในระดับน้อย เกือบเต็มมากที่สุดในงานที่เกี่ยวข้องกับการสถานที่ สำหรับการบริหารงาน  
 ด้านบุคลากร และงานอื่น ๆ นั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติในระดับน้อย จากการวิจัยนี้  
 ชี้ให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงาน  
 ความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับมากที่สุด มีสมรรถภาพในการบริหารงานธุรการ-การเงิน  
 ในระดับปานกลาง และมีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคลากรและงานอื่น ๆ ในระดับน้อย  
 ในปี พ.ศ. 2517 เนติ นิสสัย (เนติ นิสสัย 2517 : 69) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง  
 การศึกษาบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด  
 ขอนแก่น ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากมีทัศนะตอบภาพที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์  
 อำเภอในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร  
 และด้านงานพิเศษใกล้เคียงกับภาพที่คาดหวังมาก จากการศึกษาชี้แสดงว่าศึกษานิเทศก์  
 อำเภอมีสมรรถภาพในการบริหารงานน้อยกว่าที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด  
 ขอนแก่นคาดหวังไว้ ในปี พ.ศ. 2518 จงกต ชมพันธุ์ (จงกต ชมพันธุ์ 2518 :  
 64 - 67) ได้ศึกษากว้างภาคหวังของครูใหญ่และครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและองค์การ  
 บริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีต่องานด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอ  
 ทั้งสี่ด้าน คือ ด้านการนิเทศ อบรม และการให้บริการทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร  
 แบบเรียน โครงการสอน และการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานการศึกษา ด้านการวิจัย  
 ประเมินผล และการติดตามผล และด้านสถิติ ข้อมูล โครงการและแผนดำเนินงาน ผลการวิจัย



งานบุคคล ส่วนหนึ่งของครูในด้านบทบาทที่เป็นจริง คือ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานธุรการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการ ในด้านบทบาทที่คาดหวัง คือ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานธุรการ การวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตการศึกษา 7 มีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพสูงในการบริหารงานการเงิน ส่วนสมรรถภาพในการบริหารงานด้านอื่น ๆ รองลงมา ใน พ.ศ. 2525 สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : จ) ได้ศึกษาบทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอและผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีบทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนบทบาทที่ควรจะเป็นนั้น พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอควรปฏิบัติงานวิชาการในเกณฑ์มาก งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอและผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้มีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพด้านการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง และคาดหวังที่จะให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพด้านการบริหารงานวิชาการในระดับมาก ในปีเดียวกัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 4 - 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอ" โดยศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่ควรจะเป็นในงานห้าด้าน คืองานธุรการ งานการเงิน การบัญชี การจ้าง และการพัสดุ งานการบริหารบุคคล งานวิชาการ และงานอื่น ๆ ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด นายอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน พบว่า ในบทบาทที่เป็นจริงนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานการเงิน การบัญชี การจ้าง และการพัสดุ ส่วนงานบริหารงานบุคคลและงานวิชาการเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับบทบาทที่ควรจะเป็น ศึกษานิเทศก์อำเภอควรปฏิบัติงานการเงิน การบัญชี การจ้าง และการพัสดุ

มากเป็นลำดับแรก รองลงมาคืองานอื่น ๆ งานธุรการ งานการบริหารงานบุคคล และลำดับ  
 สุดท้ายคืองานวิชาการ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลทั้งหกกลุ่มมีความเห็นว่าศึกษาธิการอำเภอ  
 มีสมรรถภาพในการบริหารงานอื่น ๆ มากที่สุด และคาดหวังให้ศึกษาธิการอำเภอมีสมรรถภาพ  
 ในการบริหารงานการเงิน การบัญชี การจ้าง และการพัสดุ มากที่สุด หลังจากนั้นอีกหนึ่งปี  
 วิชิต จ่านองประโคน (วิชิต จ่านองประโคน 2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้า  
 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอเจ็ดคั่น คือการวางแผนงาน  
 การจัดรูปงาน การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน  
 และการงบประมาณ ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและประชาชนศึกษาธิการอำเภอในเขต  
 การศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทั้งเจ็ด  
 คั่นอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาแต่ละคั่น พบว่า งานที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์  
 มากคือการอำนวยความสะดวก การวางแผน การจัดรูปงาน และการประสานงาน ตามลำดับ งานที่  
 ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คืองานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการรายงาน  
 การวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานคั่นใดอยู่ในเกณฑ์น้อยหรือน้อยที่สุด  
 งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอและประชาชนศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11  
 มีความเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอมีสมรรถภาพมากในการอำนวยความสะดวก การวางแผน การจัดรูปงาน  
 และการประสานงาน และมีสมรรถภาพปานกลางในงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล  
 และการรายงาน ในปีเดียวกัน กองพันธ์ พลแสน (กองพันธ์ พลแสน 2526 : 59)  
 ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้บริหาร  
 และครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการ  
 อำเภอโดยส่วนรวมทั้งสี่คั่น คือคั่นบริหารบุคคลากร คั่นวิชาการ คั่นธุรการและการเงิน  
 และคั่นความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายคั่นปรากฏว่า  
 ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานคั่นบุคคลากร คั่นธุรการและการเงินสูงกว่าคั่นวิชาการ



และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการศึกษครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมี  
สมรรถภาพในการบริหารงานทั้งสี่ด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ด้านบุคลากร ด้านธุรการและการเงินสูงกว่าด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ใน ค.ศ. 1974 คอลลินส์ (Collins. 1975 : 6963 - A) ได้ศึกษา  
องค์ประกอบของสมรรถภาพทางการบริหารตามทัศนะของศึกษานิเทศก์ (Superintendent) แห่ง  
มลรัฐเทนเนสซี (Tennessee) จำนวน 27 คน พบว่าสิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการที่จะให้  
การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในอนาคต 11 อย่าง เรียงตามลำดับ  
ความสำคัญดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะกรรมการโรงเรียน การเงิน  
ความสัมพันธ์กับชุมชน การวางแผน หลักสูตร การประเมินผลในการบริหารบุคคล การบริหารบุคลากร  
มนุษยสัมพันธ์ กฎหมายการศึกษา การบริหารบุคคลที่ไม่มีการประเมินผล และอื่น ๆ งานวิจัยนี้  
ให้เห็นว่า องค์ประกอบของสมรรถภาพในการบริหารงาน 11 ประการ ที่ทำให้การบริหารงานของ  
ศึกษานิเทศก์มีประสิทธิภาพ ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 เดฟส์ (Daves. 1980 : 1297-A -  
1298-A) ทำการศึกษาเพื่อกำหนดสมรรถภาพที่ศึกษานิเทศก์ต้องการในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน  
ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ในรัฐเท็กซัส (Texas) จำนวน 152 คน พบว่ามี  
สมรรถภาพในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 77 ประการที่ศึกษานิเทศก์ต้องการ สมรรถภาพทั้ง  
77 ประการนั้น มีการให้คะแนนเกินเกณฑ์ที่ 3.0 ความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาเป็น  
สมรรถภาพด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่สำคัญที่สุด และทัศนะของศึกษานิเทศก์ที่ต่อความสัมพันธ์  
กับชุมชน ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความเห็นไม่แตกต่างกัน  
ในการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน และมีความต้องการสมรรถภาพในการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับชุมชนมาก ในปี ค.ศ. 1981 ไทเลอร์ (Tyler. 1981 : 956 - A) ได้วิจัยเรื่อง "ทักษะของศึกษานิเทศก์ที่ก่อสมรรถภาพที่พึงปรารถนาสำหรับการเป็นศึกษานิเทศก์ โดยส่งแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์และครูใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) จำนวน 470 คน ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์มีทักษะต่างกันต่อการเตรียมการที่ก่อให้เกิดสมรรถภาพที่เหมาะสม ศึกษานิเทศก์ยอมรับแบบของสมรรถภาพที่นำไปใช้อย่างน้อย ๆ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการเตรียมการและสมรรถภาพอย่างอื่น สมรรถภาพจากการศึกษาระดับปริญญาตรีช่วยให้นักความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะ เจตคติ และความสามารถที่จะดีกว่าวิจัย ส่วนหลักสูตรปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร หลักสูตร มนุษยศาสตร์ และวิจิตรศิลป์ มีความสำคัญกว่าวิชาวรรณคดี การศึกษาผู้ใหญ่ สื่อการเรียนการสอน และการงบประมาณ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ ควรได้รับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และการมีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตร มนุษยศาสตร์ วิจิตรศิลป์ วรรณคดี การศึกษาผู้ใหญ่ สื่อการเรียนการสอน และการงบประมาณ

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น เป็นที่เข้าใจได้ว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมิมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารการศึกษาและสมรรถภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษาในเขตอำเภอ การศึกษาของอำเภอจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่เพียงใด ขึ้นขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอควบ การศึกษาค้นคว้าเรื่องสมรรถภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดทำ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษากันกว่า

ในบทนี้เห็นวิธีดำเนินการศึกษากันกว่า ซึ่งมุ่งกล่าวถึงกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

เนื่องจากศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานสัมพันธ์ใกล้ชิดกับศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ความึกเหิมของบุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารดังกล่าวเป็นที่เชื่อถือได้ เห็นควรศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอจากประชากรทั้ง 5 กลุ่มนี้ คือ

1. กลุ่มศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ 14 จังหวัด รวม 14 คน
2. กลุ่มนายอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ รวม 126 คน
3. กลุ่มศึกษาธิการอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้รวม 126 คน
4. กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน 14 จังหวัดภาคใต้ รวม 210 คน
5. กลุ่มครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ใน 14 จังหวัดภาคใต้ รวม 285 คน

รวมทั้งสิ้น 761 คน ประชากรทั้ง 5 กลุ่มนี้เป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่ในภาคใต้ทั้ง 14 จังหวัด ใน 126 อำเภอ ทุกคน มีเงินเดือนประมาณ 100 บาท ไม่มีการสุบหัวบาง ซึ่งครอบคลุมผู้ที่กำลังรักษาการในตำแหน่งนี้ ๆ ด้วย

จำนวนประชากรทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามรายชื่อจังหวัดต่าง ๆ ในภาคใต้  
ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาแยกเป็นจังหวัด 14 จังหวัดในภาคใต้

| จังหวัด            | กิจการ<br>จังหวัด | นายอำเภอ | กิจการ<br>อำเภอ | ผู้บริหารโรงเรียน<br>มัธยมศึกษา สังกัด<br>กรมสามัญศึกษา | ครูใหญ่<br>โรงเรียน<br>เอกชน | รวม |
|--------------------|-------------------|----------|-----------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|-----|
| กระบี่             | 1                 | 6        | 6               | 10                                                      | 3                            | 26  |
| ชุมพร              | 1                 | 8        | 8               | 14                                                      | 13                           | 44  |
| ตรัง               | 1                 | 7        | 7               | 13                                                      | 21                           | 49  |
| นครศรี-<br>ธรรมราช | 1                 | 17       | 17              | 43                                                      | 106                          | 184 |
| นราธิวาส           | 1                 | 12       | 12              | 14                                                      | 12                           | 51  |
| ปัตตานี            | 1                 | 11       | 11              | 15                                                      | 10                           | 48  |
| พังงา              | 1                 | 8        | 8               | 10                                                      | 6                            | 33  |
| พัทลุง             | 1                 | 8        | 8               | 20                                                      | 2                            | 39  |
| ภูเก็ต             | 1                 | 3        | 3               | 3                                                       | 13                           | 23  |
| ยะลา               | 1                 | 6        | 6               | 8                                                       | 11                           | 32  |
| ระนอง              | 1                 | 4        | 4               | 4                                                       | 3                            | 16  |
| สงขลา              | 1                 | 12       | 12              | 23                                                      | 50                           | 98  |
| สตูล               | 1                 | 6        | 6               | 6                                                       | 3                            | 22  |
| สุราษฎร์-<br>ธานี  | 1                 | 18       | 18              | 27                                                      | 32                           | 96  |
| รวม                | 14                | 126      | 126             | 210                                                     | 285                          | 761 |

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเช็คทอป (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารของกิจการอำเภอ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 46 ข้อ ภายใต้อัน 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 15 ข้อ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารบุคลากร จำนวน 9 ข้อ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานธุรการ-การเงิน จำนวน 13 ข้อ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 9 ข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามจะประมาณค่าสมรรถภาพในการบริหารงานของกิจการอำเภอตามความถี่เห็นของ 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงสมรรถภาพของกิจการอำเภอในเกณฑ์ที่ตนเห็นว่ายังทำอยู่

## วิธีสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพของทักษะการอ่านแล้วนำเอาแนวคิดมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามขึ้น
2. ศึกษารูปแบบของแบบสอบถามของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต 2519 : 60 - 64) ซึ่งแบ่งการบริหารงานของทักษะการอ่านออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านธุรการ-การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และนำรูปแบบมาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยนี้ ต่อ การสร้างแบบสอบถามให้มี 4 องค์ประกอบ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง และแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในขั้นนี้ได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงและได้ปรับปรุงแก้ไขไปหลายประเด็น
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในขั้นนี้ได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงและได้ปรับปรุงในอีกหลายประเด็น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับทักษะการจังหวัด นายอำเภอ ทักษะการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน
6. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.952

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแล้วให้คณะกรรมการที่ปรึกษา  
ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่มีข้อเสนอนะเพิ่มเติม เพื่อให้พร้อมที่จะ  
นำไปใช้รวบรวมข้อมูลกับประชากรในภาคีจริง ๆ ปรากฏว่าได้ตัดข้อคำถามที่ว่า  
"ดำเนินการเกี่ยวกับการลา การขออนุญาตไปราชการ หรือการขออนุญาตออกเขตจังหวัด"  
เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ตอบ ในที่สุดได้แบบสอบถาม จำนวน 37 ข้อ  
(ดูภาคผนวกหน้า 146) ซึ่งแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาการอำเภอ  
ด้านวิชาการ จำนวน 14 ข้อ

7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาการอำเภอ  
ด้านบุคลากร จำนวน 8 ข้อ

7.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาการอำเภอ  
ด้านธุรการ-การเงิน จำนวน 6 ข้อ

7.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งวิชาการอำเภอ  
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 9 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา  
(ดูภาคผนวกหน้า 145) เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มประชากรช่วยตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่ง  
กึ่งวิชาการจังหวัด นายอำเภอ กึ่งวิชาการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล  
และประจำอำเภอที่ตั้งศึกษานิเทศก์ศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งใช้เป็นประชากร พร้อมกับส่งซองปิดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย  
 ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบ  
 สอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลาที่ไว้ในการส่ง  
 แบบสอบถามไป-กลับประมาณ 20 วัน ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 395 ฉบับ  
 คิดเป็นร้อยละ 51.90 ของแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 761 ฉบับ

3. เพื่อให้ได้แบบสอบถามมากขึ้น จึงได้ส่งจดหมายทวงถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ติดตาม  
 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองในจังหวัดนครราชสีมา ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา  
 และสตูล ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาอีกจำนวน 239 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้ง  
 2 ครั้ง จำนวน 634 ฉบับ ในจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 761 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.31  
 ดังรายละเอียดในตาราง 2



ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมาจำแนกตามกลุ่มประชากร

| กลุ่มประชากร                                                  | จำนวนแบบสอบถาม<br>ที่ส่งไป<br>(ฉบับ) | จำนวนแบบสอบถาม<br>ที่ได้รับคืนมา<br>(ฉบับ) | ได้รับคืนมาก็คเป็น<br>ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|
| ศึกษาธิการจังหวัด                                             | 14                                   | 14                                         | 100.00                       |
| นายอำเภอ                                                      | 126                                  | 103                                        | 81.75                        |
| ศึกษาธิการอำเภอ                                               | 126                                  | 106                                        | 84.13                        |
| ผู้บริหารโรงเรียน<br>มัธยมศึกษาประจำ<br>ตำบลและประจำ<br>อำเภอ | 210                                  | 174                                        | 82.86                        |
| ครูใหญ่โรงเรียน<br>เอกชนประเภท<br>สามัญศึกษา                  | 285                                  | 237                                        | 83.16                        |
| รวม                                                           | 761                                  | 634                                        | 83.31                        |

6. ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 634 ฉบับ มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 625 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.58 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด

## เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 1 มีให้นำมาตรวจให้คะแนนตัวอย่างใด ก็จะนำผลจากการตอบ มาเป็นตัวแปรในการศึกษาเกินกว่าเท่านั้น

แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับแต่ละข้อไว้ดังนี้

|                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่อง มากที่สุด  | ให้ 5 คะแนน |
| ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่อง บาก        | ให้ 4 คะแนน |
| ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่อง ปานกลาง    | ให้ 3 คะแนน |
| ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่อง น้อย       | ให้ 2 คะแนน |
| ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่อง น้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

แบบสอบถามตอนที่ 3 ได้ประมวลทัศนะของผู้ตอบเกี่ยวกับสมรรถภาพการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอที่อยู่ในระดับน้อย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แล้วแยกออกมาตามลักษณะการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เพื่ออภิปรายตามลำดับของความถี่จากมากไปหาน้อย

## การจัดกระทำกับข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. เปลี่ยนการระดับสมรรถภาพเป็นค่าคะแนนของแบบสอบถาม
3. คำนวณหาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายข้อ และคำนวณหาค่าเฉลี่ย

รวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน เพื่อประเป็นทัศนะที่มีต่อสมรรถภาพในการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire)

ของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

1.00 - 2.33 หมายถึงว่า สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ  
ในภาคใต้อยู่ในระดับต่ำ

2.34 - 3.67 หมายถึงว่า สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ  
ในภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง

3.68 - 5.00 หมายถึงว่า สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ  
ในภาคใต้อยู่ในระดับสูง

4. กำหนดหาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน เพื่อหาความกระจาย  
แต่ละด้าน

5. ทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิการ  
อำเภอ ตามทัศนะของศึกษานิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษานิการอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้สถิติ t-test  
และ ANOVA

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (Ferguson.  
1981 : 68)

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

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทน ขนาดประชากร

1.2 การหาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

(Ferguson. 1981 : 68)

$$s = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ  $s$  แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน ขนาดประชากร

1.3 การหาความแปรปรวน (variance) ใช้สูตร (ดูน สายยศ และอังคณา

สายยศ 2524 : 75)

$$s^2 = \frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ  $s^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน ขนาดประชากร

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ไชยสุกร (Mehrens and Lehmann. 1975 : 99)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s^2}{s_x^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$s_1^2$  แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

$s_x^2$  แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$n$  แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ถ้าให้กลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ไชยสุกร (ฉนวน สายยงต์ และอังคณา สายยงต์ 2524 : 97)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที  
(t-distribution)

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$s_1^2, s_2^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$N_1, N_2$  แทน ประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.2 ถ้ามีกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร (ถ่วง สายยถ และ  
อังกฤษ สายยถ 2524 : 108)

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

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ!  
(F-distribution)

$MS_b$  แทน Mean Squares ระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทน Mean Squares ภายในกลุ่ม

3.3 ถ้าทดสอบตามข้อ 3.2 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé (S-Method)  
(วิเชียร เกตุสิงห์ 2525 : 109)

$$\hat{\sigma}^2_{\hat{\psi}} = \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

- เมื่อ  $MS_w$  แทน ค่า Mean Squares ภายในกลุ่ม
- $n_1, n_j$  แทน กลุ่มประชากรที่จะนำมาเปรียบเทียบ
- $\hat{\sigma}^2_{\hat{\psi}}$  แทน ค่ารากที่สองของค่าภาคประมาของความแปรปรวน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้จะว่าด้วยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อประโยชน์ในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

|           |                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ยเฉลี่ย                                                                                                                                                                                                                            |
| N         | แทน ขนาดของประชากร                                                                                                                                                                                                                             |
| S         | แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                                                                                                                                                                                                       |
| t         | แทน การสัณยัติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)                                                                                                                                                                                          |
| F         | แทน การสัณยัติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)                                                                                                                                                                                         |
| SS        | แทน Sum Square                                                                                                                                                                                                                                 |
| MS        | แทน Mean Square                                                                                                                                                                                                                                |
| df        | แทน degree of freedom                                                                                                                                                                                                                          |
| ผู้บริหาร | แทน กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ<br>ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล<br>และโรงเรียนอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียน<br>เอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ<br>การศึกษาเอกชน |
| กศจ.      | แทน กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด                                                                                                                                                                                                |



|              |     |                                                                                                                                 |
|--------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นอภ.         | แทน | กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งนายอำเภอและปลัดอำเภอ<br>ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ                                                  |
| กษอ.         | แทน | กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ                                                                                       |
| ณ.ร.ร.มัธยม  | แทน | กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่<br>และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล<br>และประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา |
| กญ.ร.ร.เอกชน | แทน | กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนเอกชน<br>ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา<br>เอกชน                    |

### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้เสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติหลังของกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัว  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในด้านวิชาการ  
บุคลากร ชุมชน-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ  
ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรม  
สามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของ  
ศึกษาธิการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะ

ของกิจการวิสาหกิจ รายอำเภอ กิจการวิสาหกิจ อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ  
อำเภอ และประจำอำเภอ สังกัดกรมศึกษาธิการ และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของกิจการ  
อำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและตรวจสอบบัญชีกับชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหาร  
ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 5 ประมวลทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ของกิจการวิสาหกิจ อำเภอ ที่อยู่ในระดับน้อย รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง โดยแยกออกตาม  
ลักษณะการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร  
การบริหารงานธุรการ-การเงินและการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน แล้วนำเสนอตามลำดับ  
ความถี่จากมากไปหาน้อย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของกลุ่มประชากร

ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ ได้มาจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน  
625 ฉบับ จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 761 คน ดังรายละเอียดปรากฏในการาง 3

ตาราง ๖ รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

| กลุ่มประชากร | จำนวน<br>ประชากร | จำนวน<br>แบบสอบถาม<br>ที่ส่งไป | จำนวน<br>แบบสอบถาม<br>ที่ได้รับคืน | จำนวน<br>แบบสอบถาม<br>ที่สมบูรณ์ | แบบสอบถาม<br>ที่สมบูรณ์<br>คิดเป็นร้อยละ<br>ของกลุ่มประชากร |
|--------------|------------------|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| ศษจ.         | 14               | 14                             | 14                                 | 14                               | 100                                                         |
| นอก.         | 126              | 126                            | 103                                | 102                              | 80.95                                                       |
| ศษอ.         | 126              | 126                            | 106                                | 104                              | 82.54                                                       |
| ผบ.ร.ร.มัธยม | 210              | 210                            | 174                                | 171                              | 81.43                                                       |
| คณ.ร.ร.เอกชน | 235              | 235                            | 237                                | 234                              | 82.11                                                       |
| รวม          | 761              | 761                            | 634                                | 625                              | 82.13                                                       |

จากตาราง 3 แสดงว่า

1. กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการจังหวัดมีจำนวน 14 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 14 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 14 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 14 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มประชากร

2. กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งนายอำเภอและปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอมีจำนวน 126 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 126 ฉบับ ได้รับคืน 103 ฉบับ

แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.95 ของกลุ่มประชากร

3. กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งกึ่งวิชาการอำเภอมีจำนวน 126 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 126 ฉบับ ได้รับคืน 106 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.54 ของกลุ่มประชากร

4. กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีจำนวน 210 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 210 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 174 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.43 ของกลุ่มประชากร

5. กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีจำนวน 285 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 285 ฉบับ ได้รับคืน 237 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.11 ของกลุ่มประชากร

6. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 761 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 761 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 634 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนซึ่งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 625 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.13 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด

จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 625 ฉบับ จำแนกรายละเอียดตามลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4: รายละเอียดของข้อมูลประชากรที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปร

| ตัวแปร                        | จำนวน<br>แบบสอบถาม<br>ที่มีความสมบูรณ์ | คิดเป็นร้อยละ |
|-------------------------------|----------------------------------------|---------------|
| ตำแหน่งของผู้บริหาร           |                                        |               |
| ศษจ.                          | 14                                     | 2.24          |
| นอภ.                          | 102                                    | 16.32         |
| กธอ.                          | 104                                    | 16.64         |
| ผบ.ร.ร.มัธยม                  | 171                                    | 27.36         |
| กฏ.ร.ร.เอกชน                  | 234                                    | 37.44         |
| ประสบการณ์ของผู้บริหาร        |                                        |               |
| ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี       | 312                                    | 49.92         |
| ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป | 313                                    | 50.08         |

จากการาง 4 แสดงว่าในจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 625 คน จำแนกออกเป็น

1. ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.24
2. นายอำเภอ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 16.32
3. ศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 16.64

4. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 27.36

5. ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 37.44

ในจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 625 คน จำแนกออกได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ไม่ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 49.92

2. ผู้บริหารที่ไม่ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 50.08

ตอนที่ 2 สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน

สำหรับเกณฑ์ในการประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

1.00 - 2.33 หมายถึง สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์  
ในภาคีที่อยู่ในระดับต่ำ

2.34 - 3.67 หมายถึง สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์  
ในภาคีที่อยู่ในระดับปานกลาง

3.68 - 5.00 หมายถึง สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์  
ในภาคีที่อยู่ในระดับสูง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์  
บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน

| สมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์ | $\bar{X}$ | S    | ลำดับที่ | ระดับสมรรถภาพ |
|-------------------------------------------|-----------|------|----------|---------------|
| ค่านิเทศก์                                | 2.97      | 1.01 | 4        | ปานกลาง       |
| ค่านักวิชาการ                             | 3.24      | 0.98 | 2        | ปานกลาง       |
| ค่านักบริหาร-การเงิน                      | 3.57      | 0.93 | 1        | ปานกลาง       |
| ค่านักสัมพันธ์กับชุมชน                    | 3.15      | 0.98 | 3        | ปานกลาง       |
| เฉลี่ย                                    | 3.23      | 1.01 |          | ปานกลาง       |

จากตาราง 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของกึ่งอาชีพการ  
 อำเภอบางละมุง กับเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานเห็นตรงเบสส์ (Best. 1977 : 174)  
 ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง  
 ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน กล่าวคือ  
 ด้านธุรการ-การเงิน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสูงกว่าทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมา  
 ได้แก่ ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.24$ ) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ( $\bar{X} = 3.15$ ) และด้านวิชาการ  
 ( $\bar{X} = 2.97$ ) ตามลำดับ



ก. สรรพภาพในการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยสรรพภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านวิชาการ  
แยกเป็นรายข้อ

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์อำเภอ                                                        | $\bar{x}$ | s    | อันดับ | ระดับ<br>สรรพภาพ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------|------------------|
| 1.  | นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ<br>ให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น                                    | 3.44      | 0.87 | 1      | ปานกลาง          |
| 2.  | ออกตรวจเยี่ยมสถานศึกษาเพื่อนิเทศการศึกษา                                                                 | 2.69      | 1.00 | 12     | ปานกลาง          |
| 3.  | ออกติดตามประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียน                                                               | 2.61      | 1.03 | 13     | ปานกลาง          |
| 4.  | จัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่แก่ครู                                                                    | 2.22      | 0.95 | 14     | ต่ำ              |
| 5.  | ส่งเสริมในการจัดสร้างหรือปรับปรุงห้องสมุด<br>ประจำอำเภอ                                                  | 2.85      | 1.12 | 10     | ปานกลาง          |
| 6.  | จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแก่ประชาชน                                                                      | 3.36      | 1.00 | 2      | ปานกลาง          |
| 7.  | ประชุมครูทุกปีการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาของจังหวัด<br>หรืออำเภอ | 3.00      | 1.09 | 6      | ปานกลาง          |
| 8.  | ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา                                                                 | 2.74      | 0.98 | 11     | ปานกลาง          |
| 9.  | สนับสนุนให้ครูไปรับการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงาน<br>อื่นจัดให้ทั้งสิ้น                                    | 3.23      | 1.02 | 5      | ปานกลาง          |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ                           | $\bar{X}$ | S    | อันดับ<br>ที่ | ระดับ<br>สมรรถภาพ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| 10. | สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่จะเป็น<br>ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน | 3.33      | 1.02 | 3             | ปานกลาง           |
| 11. | สนับสนุนให้ครูฝึกและใจเสียการตรวจ                                         | 2.92      | 1.00 | 8             | ปานกลาง           |
| 12. | ประกาศเกี่ยวกับเรื่องยกย่องครูที่ปฏิบัติงานการสามัคคีเด่น                 | 2.93      | 1.04 | 7             | ปานกลาง           |
| 13. | จัดให้มีการสำรวจข้อมูล รวบรวมข้อมูลและจัดทำ<br>สถิติทางการศึกษา           | 3.30      | 0.98 | 4             | ปานกลาง           |
| 14. | จัดการแนะนำการเรียนการสอนและหาวิชาแก่นักเรียน                             | 2.92      | 1.08 | 8             | ปานกลาง           |
|     | เฉลี่ย                                                                    | 2.97      | 1.01 |               | ปานกลาง           |

จากตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ  
ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ กับเกณฑ์ประเมินค่าความถนัดตัวเองเบสต์ (Best.  
1977 : 174) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ ) ผลการวิเคราะห์รายข้อปรากฏว่า  
ข้อที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ จัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่แก่ครู ( $\bar{X} = 2.22$ )  
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่อยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ นโยบายของ  
กระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.44$ )

ข. สมรรถภาพในการบริหารงานบุคลากร

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ในการกำเริด กำเริดบุคลากร  
แยกเป็นรายข้อ

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์                                                                 | $\bar{X}$ | S    | อันดับ<br>ที่ | ระดับ<br>สมรรถภาพ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| 1.  | จัดให้มีการประชุมสังสรรค์อย่างเป็นกันเองกับครู                                                               | 2.99      | 1.05 | 7             | ปานกลาง           |
| 2.  | ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครหรือผุ้สมัคร<br>แก่ครู เช่น การรักษานามาน การเข้าบ้าน และ<br>การหาเรียนบุตร เป็นต้น | 3.63      | 0.96 | 1             | ปานกลาง           |
| 3.  | ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการของครู เช่น<br>สหกรณ์ออมทรัพย์ครู และการไปกิจสงเคราะห์                               | 3.45      | 0.93 | 3             | ปานกลาง           |
| 4.  | ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาอาชีพ การร้องทุกข์<br>และการอุทธรณ์                                                | 3.02      | 0.92 | 6             | ปานกลาง           |
| 5.  | สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู                                                                     | 3.16      | 1.04 | 5             | ปานกลาง           |
| 6.  | ให้ความเป็นธรรมแก่ครูที่ถูกรังเรียน                                                                          | 3.49      | 0.87 | 2             | ปานกลาง           |
| 7.  | ประกาศเกียรติคุณหรือมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงาน<br>ดีเด่น                                                      | 2.89      | 1.02 | 8             | ปานกลาง           |
| 8.  | ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครู                                                                       | 3.28      | 1.05 | 4             | ปานกลาง           |
|     | เฉลี่ย                                                                                                       | 3.24      | 0.98 |               | ปานกลาง           |

จากตาราง 7 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ภาพในการบริหารงานบุคลากรทาง  
 ศึกษาดูการดำเนินงานในภาคใต้ กับเกณฑ์ประเมินค่าความเกิดขึ้นของเบสต์ (Best.  
 1977 : 174) เทวณอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ ) ผลการวิเคราะห์รายข้อปรากฏว่า  
 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่จัดว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่  
 ดำเนินการด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์แก่ลูกแก้ว เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน  
 และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ( $\bar{x} = 3.63$ ) และข้อที่อยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่  
 ปรากฏการณ์การทุจริตหรือมอบรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ( $\bar{x} = 2.89$ )

### ค. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านธุรการ-การเงิน  
แยกเป็นรายข้อ

| ข้อ<br>ลำดับ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์อำเภอ | $\bar{X}$ | S    | อันดับ<br>ที่ | ระดับ<br>สมรรถภาพ |
|--------------|---------------------------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| 1            | จัดสำนักงานได้เหมาะสมกับสภาพสถานที่               | 3.59      | 0.84 | 3             | ปานกลาง           |
| 2            | จัดสำนักงานได้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย        | 3.67      | 0.84 | 2             | สูง               |
| 3            | โต้ตอบหนังสือราชการรวดเร็ว                        | 3.55      | 1.00 | 4             | ปานกลาง           |
| 4            | ประสานงานรวดเร็วทันกำหนดเวลา                      | 3.52      | 1.01 | 5             | ปานกลาง           |
| 5            | อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน                   | 3.84      | 0.90 | 1             | สูง               |
| 6            | แนะนำ ให้ความรู้ด้านธุรการ-การเงินแก่โรงเรียน     | 3.23      | 1.01 | 6             | ปานกลาง           |
|              | เฉลี่ย                                            | 3.57      | 0.93 |               | ปานกลาง           |

จากตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ กับเกณฑ์ประเมินความคิดเห็นของเบสต์ (Best. 1977 : 174) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.57$ ) แต่ค่อนข้างสูง ผลการวิเคราะห์รายข้อปรากฏว่าข้อที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน ( $\bar{X} = 3.84$ ) และอีกข้อหนึ่งก็คือ จัดสำนักงานได้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.67$ ) นอกเหนือไป

ระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ อำนาจความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน ( $\bar{x} = 3.84$ ) และข้อที่อยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ แนะนำ ให้ความรู้ ด้านธุรการ-การเงินแก่โรงเรียน ( $\bar{x} = 3.23$ )

ง. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แยกเป็นรายข้อ

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์อำเภอ                                                                       | $\bar{x}$ | s    | อันดับ<br>ที่ | ระดับ<br>สมรรถภาพ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| 1   | สำรวจความต้องการทางการศึกษาของประชาชน<br>ในอำเภอก่อนวางแผนหรือโครงการทางการศึกษา                                        | 3.28      | 0.94 | 3             | ปานกลาง           |
| 2   | ชักนำบุคคลในท้องถิ่นเข้าร่วมงานการศึกษา                                                                                 | 3.21      | 0.98 | 4             | ปานกลาง           |
| 3   | ชักนำให้บุคคลในท้องถิ่นเป็นผู้อุปถัมภ์การศึกษา                                                                          | 3.15      | 0.99 | 5             | ปานกลาง           |
| 4   | เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน                                                                            | 2.68      | 0.99 | 9             | ปานกลาง           |
| 5   | สนับสนุนให้ครูเขาเป็นสมาชิกในสมาคม ชมรม<br>หรือกลุ่มที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น                                               | 2.85      | 0.98 | 8             | ปานกลาง           |
| 6   | สนับสนุนให้โรงเรียนไปร่วมหรือช่วยเหลือ<br>งานเทศกาล หรือกิจการของชุมชน เช่น<br>งานประจำปี งานประเพณี และพิธีการทางศาสนา | 3.53      | 0.94 | 1             | ปานกลาง           |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษานิเทศก์อำเภอ          | $\bar{X}$ | S    | อันดับ<br>ที่ | ระดับ<br>สมรรถภาพ |
|-----|------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| 7   | ส่งเสริมให้โรงเรียนวัดกัศกรศกรความก้าวหน้า<br>ของโรงเรียน  | 3.09      | 0.96 | 7             | ปานกลาง           |
| 8   | ส่งเสริมให้โรงเรียนบริการชุมชนด้วยอาคาร<br>สถานที่และวัสดุ | 3.13      | 1.01 | 6             | ปานกลาง           |
| 9   | จัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรม<br>ของท้องถิ่น       | 3.42      | 1.04 | 2             | ปานกลาง           |
|     | เฉลี่ย                                                     | 3.15      | 0.98 |               | ปานกลาง           |

จากตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์  
กับชุมชน ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ กับเกณฑ์ประเมินความคิดเห็นของเบสต์ (Best.  
1977 : 174) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) ผลการวิเคราะห์รายข้อปรากฏว่า  
อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่จัดว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ข้อที่  
ให้โรงเรียนไปร่วมหรือช่วยเหลืองานเทศกาล หรือกิจการของชุมชน เช่น งานประจำปี  
งานประเพณี และพิธีการทางศาสนา ( $\bar{X} = 3.53$ ) และข้อที่อยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่  
เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน ( $\bar{X} = 2.68$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการ  
อำเภอ คำนาวิชาการ บุคลากร ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะ  
ของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล  
และประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Classification)  
ของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ คำนาวิชาการ บุคลากร  
ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS          | MS         | F                     |
|------------------|-----|-------------|------------|-----------------------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 77613.9956  | 19903.4989 | 38.1779 <sup>**</sup> |
| ภายในกลุ่ม       | 620 | 323228.0016 | 521.3355   |                       |
| รวม              | 624 | 402841.9972 |            |                       |

<sup>\*\*</sup> มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 10 พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ  
ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัด  
กรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ



การศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร  
ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารครูไ้บ้างที่มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ทั้ง 4 ด้าน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่  
ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่สำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ  
ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน

| กลุ่มประชากร |             | ศชจ.    | นอก.    | ศชอ.    | ผบ.ร.ร.<br>มัธยม | คณ.ร.ร.<br>เอกชน |
|--------------|-------------|---------|---------|---------|------------------|------------------|
|              | คะแนนเฉลี่ย | 131.429 | 124.422 | 135.471 | 102.649          | 115.688          |
| ศชจ.         | 131.429     | -       | 7.007   | -4.042  | 28.780           | 15.741           |
| นอก.         | 124.422     |         | -       | -11.049 | 21.773           | 8.734            |
| ศชอ.         | 135.471     |         |         | -       | 32.822           | 19.783           |
| ผบ.ร.ร.มัธยม | 102.649     |         |         |         | -                | -13.039          |
| คณ.ร.ร.เอกชน | 115.688     |         |         |         |                  | -                |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 11 พบว่า

1. เกษษการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เกษษการจังหวัดกับเกษษการอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เกษษการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ ดังกักรวมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. เกษษการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นายอำเภอกับเกษษการอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกักรวมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมกร-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของเกษษการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ศึกษาธิการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ศึกษาธิการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษากับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ข้าราชการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ก. สมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Classification)  
ของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คำนวณวิชาการ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS        | F         |
|------------------|-----|------------|-----------|-----------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 11736.2499 | 2934.0625 | 33.1783** |
| ภายในกลุ่ม       | 620 | 54828.5007 | 88.4331   |           |
| รวม              | 624 | 66564.7506 |           |           |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 12 พบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด นายอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคำนวณวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับใดบ้างที่มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคำนวณวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายกลุ่มปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ  
ด้านวิชาการ

| กลุ่มประชากร | ศชจ.   | นอภ.   | ศชอ.   | ณ.ร.ร.<br>มัธยม | ณ.ร.ร.<br>เอกชน |       |
|--------------|--------|--------|--------|-----------------|-----------------|-------|
| คะแนนเฉลี่ย  | 45.786 | 44.049 | 47.837 | 35.292          | 41.974          |       |
| ศชจ.         | 45.786 | -      | 1.737  | -2.051          | 10.494**        | 3.812 |
| นอภ.         | 44.049 | -      | -3.788 | 8.757**         | 2.075           |       |
| ศชอ.         | 47.837 | -      | -      | 12.545**        | 5.863**         |       |
| ณ.ร.ร.มัธยม  | 35.292 | -      | -      | -               | -6.682**        |       |
| ณ.ร.ร.เอกชน  | 41.974 | -      | -      | -               | -               |       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบรายกลุ่มตามตาราง 13 พบว่า

1. ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ศึกษาธิการวัง กัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. นายอำเภอทับศึกษาธิการอำเภอ มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. นายอำเภอทับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. นายอำเภอทับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ศึกษาธิการอำเภอทับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ศึกษาธิการอำเภอทับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข. สมรรถภาพในการบริหารงานบุคลากร

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Classification)  
ของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ คำนมบุคลากร

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS       | F                     |
|------------------|-----|------------|----------|-----------------------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 2847.9373  | 711.9844 | 23.3336 <sup>**</sup> |
| ภายในกลุ่ม       | 620 | 18918.2490 | 30.5133  |                       |
| รวม              | 624 | 21766.1863 |          |                       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคานบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารครูไ้บ้างที่มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน คานบุคลากร ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบ เป็นรายกลุ่ม ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของข้าราชการ  
อำเภอ คำนมูกดการ

| กลุ่มประชากร |             | กชจ.   | นอภ.   | ศชอ.   | ผบ.ร.ร.<br>มัธยม | คณ.ร.ร.<br>เอกชน |
|--------------|-------------|--------|--------|--------|------------------|------------------|
|              | คะแนนเฉลี่ย | 29.714 | 27.127 | 29.529 | 23.415           | 25.372           |
| กชจ.         | 29.714      | -      | 2.587  | 0.185  | 6.299            | 4.342            |
| นอภ.         | 27.127      |        | -      | -2.402 | 3.712            | 1.755            |
| ศชอ.         | 29.529      |        |        | -      | 6.114            | 4.157            |
| ผบ.ร.ร.มัธยม | 23.415      |        |        |        | -                | -1.957           |
| คณ.ร.ร.เอกชน | 25.372      |        |        |        |                  | -                |

“ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

° มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มตามตาราง 15 พบว่า

1. ข้าราชการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ค่านมูกดการ ของข้าราชการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ข้าราชการจังหวัดกับข้าราชการอำเภอ ปีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ค่านมูกดการ ของข้าราชการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



3. ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ศึกษาธิการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นายอำเภอกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ศึกษาธิการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. ศึกษาธิการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
10. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านบุคลากร ของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ก. สมรรถภาพในการบริหารงานธุรการ-การเงิน

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Classification)  
ของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านธุรการ-การเงิน

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS       | F       |
|------------------|-----|------------|----------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 2345.2502  | 586.3125 | 33.1972 |
| ภายในกลุ่ม       | 620 | 10950.1243 | 17.6615  |         |
| รวม              | 624 | 13295.3746 |          |         |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 16 พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัด กรมสามัญศึกษาและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการ อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารที่ใดบ้างที่ปะทะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านการเงิน ของกิจการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของกิจการอำเภอด้านการเงิน

| กลุ่มประชากร |             | ศขจ.   | นอก.   | กชอ.   | ฅบ.ร.ร.<br>มัธยม | คณ.ร.ร.<br>เอกชน |
|--------------|-------------|--------|--------|--------|------------------|------------------|
|              | คะแนนเฉลี่ย | 23.143 | 22.892 | 24.817 | 19.357           | 20.607           |
| ศขจ.         | 23.143      | -      | 0.251  | -1.674 | 3.786            | 2.536            |
| นอก.         | 22.892      |        | -      | -1.925 | 3.535            | 2.285            |
| กชอ.         | 24.817      |        |        | -      | 5.460            | 4.210            |
| ฅบ.ร.ร.มัธยม | 19.357      |        |        |        | -                | -1.250           |
| คณ.ร.ร.เอกชน | 20.607      |        |        |        |                  | -                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบรายภูตามตาราง 17 พบว่า

1. ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ศึกษาธิการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นายอำเภอกับศึกษาธิการอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน

ของกิจการอำเภอนาเกลือในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. กิจการการค้าเภสัชภัณฑ์กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของกิจการอำเภอนาเกลือในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. กิจการการค้าเภสัชภัณฑ์กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของกิจการอำเภอนาเกลือในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับผู้บริหารประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน ของกิจการอำเภอนาเกลือในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ง. สมรรถภาพในการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Classification)  
ของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS        | F                     |
|------------------|-----|------------|-----------|-----------------------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 5733.6259  | 1433.4065 | 34.2893 <sup>**</sup> |
| ภายในกลุ่ม       | 620 | 25918.0665 | 41.8033   |                       |
| รวม              | 624 | 31651.6924 |           |                       |

<sup>\*\*</sup> มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารใดบ้างที่มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มสำหรับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์  
อำเภอ ความสัมพันธ์กับชุมชน

| กลุ่มประชากร |             | ศชจ.   | นอภ.   | ศชอ.   | เม.ร.ร.<br>มัธยม | ก.ร.ร.<br>เอกชน |
|--------------|-------------|--------|--------|--------|------------------|-----------------|
|              | คะแนนเฉลี่ย | 32.786 | 30.353 | 33.288 | 24.585           | 27.735          |
| ศชจ.         | 32.786      | -      | 2.433  | -0.502 | 8.201            | 5.051           |
| นอภ.         | 30.353      |        | -      | -2.935 | 5.758            | 2.618           |
| ศชอ.         | 33.288      |        |        | -      | 8.703            | 5.553           |
| เม.ร.ร.มัธยม | 24.585      |        |        |        | -                | -3.150          |
| ก.ร.ร.เอกชน  | 27.735      |        |        |        |                  | -               |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

" มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มตามตาราง 19 พบว่า

1. ศึกษานิเทศก์จังหวัดกับนายอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน  
"ความความสัมพันธ์กับชุมชน" ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

2. ศึกษาศิการจังหวัดกับศึกษานิการอำเภอ มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหาร งาน  
ด้านความสัันใจกับชุมชน ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

3. ศึกษาศิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระจำทำบดและประจำ  
อำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัันใจกับชุมชน  
ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ศึกษาศิการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากเอกชน มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ด้านความสัันใจกับชุมชน ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

5. นายอำเภอกับศึกษาศิการอำเภอ มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหาร งาน  
ด้านความสัันใจกับชุมชน ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

6. นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระจำทำบดและประจำอำเภอ  
สังกัดกรมสามัญศึกษา มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัันใจกับชุมชน  
ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษากเอกชน มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัันใจ  
กับชุมชน ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ศึกษาศิการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระจำทำบดและประจำ  
อำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีที่นะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัันใจกับชุมชน  
ของศึกษาศิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



9. ศึกษาธิการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน การทวนสอบเห็นเชื่อกับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลักษณะของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ดังปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถภาพในการบริหารงานของคณาธิการอำเภอ  
ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน

| สมรรถภาพในการบริหารงาน<br>ของคณาธิการอำเภอ | ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง |      |                    |       | t     |
|--------------------------------------------|-------------------------|------|--------------------|-------|-------|
|                                            | ต่ำกว่า 6 ปี            |      | ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป |       |       |
|                                            | N = 312                 |      | N = 313            |       |       |
|                                            | $\bar{X}$               | S    | $\bar{X}$          | S     |       |
| ด้านการบริหารงานวิชาการ                    | 42.13                   | 9.87 | 40.96              | 10.71 | 1.43  |
| ด้านการบริหารบุคคล การ                     | 26.21                   | 5.73 | 25.61              | 6.05  | 1.20  |
| ด้านการบริหารธุรการ-การเงิน                | 21.33                   | 4.38 | 21.46              | 4.83  | -0.35 |
| ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์<br>กับชุมชน   | 28.46                   | 6.63 | 28.21              | 7.57  | 0.45  |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของคณาธิการอำเภอ ในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ประมวลทักษะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการบริหารงาน ของคณาธิการอำเภอ ที่อยู่ในระดับน้อย พร้อมกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง โดยแยกออก ตามลักษณะการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ-การเงินและการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยนำเสนอตามลำดับ ของความถี่จากมากไปหาน้อย

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและคัดเลือกเอาเฉพาะที่ตอบอย่างสมบูรณ์ จำนวน 625 ฉบับ มีผู้ได้ข้อเสนอนี้ในการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ จำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 56.80 ซึ่งได้แยกออกตามลักษณะการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน โดยนำเสนอตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

#### ก. การบริหารงานวิชาการ

1. การกำหนดหมวดและอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอให้ชัดเจนว่ามีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการอย่างไร
2. การมีศึกษานิเทศก์และหรือนักวิชาการศึกษาในระดับอำเภอปฏิบัติงานช่วยเหลือศึกษานิเทศก์อำเภอในการบริหารงานวิชาการ
3. กศึกษานิเทศก์อำเภอควรได้รับการศึกษาวรรณเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างดี
4. การมีการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในสถานศึกษาเอกชน
5. กศึกษานิเทศก์อำเภอควรศึกษานโยบาย กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนหลักสูตร แผนเรียนทุกระดับการศึกษาให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง
6. กศึกษานิเทศก์อำเภอควรได้รับการศึกษาวรรณเกี่ยวกับการจัดทำสถิติ การรวบรวมข้อมูล การเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. กศึกษานิเทศก์อำเภอควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนและโครงการที่สมบูรณื้ตามได้
8. กศึกษานิเทศก์อำเภอควรจัดการทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่ แก่ครูอย่างทั่วถึงและเป็นประจำ

๑. ศึกษาธิการอำเภอกวรจัดประชุมครูทุกปี เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา ของจังหวัดและอำเภอ เพื่อให้ครูได้ทราบและจะปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

10. ศึกษาธิการอำเภอกวรจัดการศึกษาออกโรงเรียนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่บ้านที่ห่างไกลและหมู่บ้านในเขื่อนที่ชนบทยากจน

11. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอกวรให้การสนับสนุนในด้านอัตราค่าจ้างคนและงบประมาณ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการ

12. กวรส่งเสริมให้ศึกษาธิการอำเภอและผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ได้ศึกษาต่อในระดับสูงทางปริญญาตรี โดยการเพิ่มโอกาสการศึกษาต่อในประเภท ก. และประเภท ข.

13. ศึกษาธิการอำเภอกวรให้การศึกษอบรมเกี่ยวกับการติดตามผล การวัดผล และการประเมินผลการศึกษา

14. ศึกษาธิการอำเภอกวรทำการติดตามผล และประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มากที่สุด

15. ศึกษาธิการอำเภอกวรจัดให้โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งเป็นศูนย์ทางวิชาการ เช่น ศูนย์การแนะแนว ศูนย์วัดกิจกรรมทางการศึกษา หรือศูนย์สิ่งการเรียนการสอน เป็นต้น

16. กรมวิชาการควรจัดสรรงบประมาณในการวัดผลการศึกษาปลายปีของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยตรง เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในฐานะประธานกรรมการดำเนินการวัดผลการศึกษาปลายปีของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

17. ศึกษาธิการอำเภอกวรจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณครูผู้มีผลงานการสอนดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยการคัดเลือกครูผู้มีผลงานดีเด่นจริง ๆ

18. ที่งานวิชาการว่าเกณฑ์การจัดการอบรม หรือสัมมนาครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ น้อย ๆ

19. ที่งานวิชาการว่าเกณฑ์การส่งเสริมการจัดสร้างหรือปรับปรุงห้องสมุดประจำอำเภอ ให้เป็นศูนย์ทางวิชาการของอำเภอ

20. ที่งานวิชาการว่าเกณฑ์การวางแผนหรือโครงการและแนวทางการศึกษาและอาชีพ แก่นักเรียนเป็นประจําทุกปี และต่อเนื่องกัน

## ข. การบริหารงานบุคลากร

1. การกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของที่งานวิชาการอำเภอให้ชัดเจนว่า มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรอย่างไร

2. ที่งานวิชาการอำเภอควรประสานงานวัดใจให้มีการขบปะสังสรรค์ระหว่างครู ทุกสังกัดอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อคณะครูจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งก็และกัน และจะได้นำสิ่งแปลก ๆ ไปใช้ในโรงเรียนของตน นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความเข้าใจอันดี และสร้างความสามัคคีในคณะครูอีกด้วย

3. ที่งานวิชาการอำเภอควรมีนโยบายที่แน่นอนในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะครูในโรงเรียนเอกชน

4. ที่งานวิชาการอำเภอควรได้รับการพิจารณาอบรมเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ตลอดจนการมีส่วนร่วมสอบสวน และการดำเนินการทางวินัย

5. ที่งานวิชาการอำเภอควรเอาใจใส่และดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือผลประโยชน์แก่ครู โดยเฉพาะครูโรงเรียนเอกชน

6. ที่งานวิชาการอำเภอควรติดต่อกับสัมพันธ์กับครูโดยทั่วไปอย่างเป็นกันเอง เพื่อทราบและเข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู

ค. การบริหารงานธุรการ-การเงิน

1. ศึกษาธิการอำเภอควรจัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในงานธุรการ-การเงินไปแนะนำ ให้ทราบบัญชีแก่เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ของโรงเรียน
2. ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ของจังหวัด อำเภอ และโรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นได้เข้าใจและปฏิบัติงาน ในแนวเดียวกัน อันจะเป็นการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
3. ศึกษาธิการอำเภอควรควบคุม ดูแลให้เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชีของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปฏิบัติงานรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตลอดจนอบรมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อจะได้บริการแก่สถานศึกษาและผู้มาติดต่อทางราชการ
4. ศึกษาธิการอำเภอควรชี้แจงหรือนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ เพื่อให้เข้าใจงานในหน้าที่ของแต่ละคนอย่างแจ่มแจ้ง
5. ศึกษาธิการอำเภอควรติดตามผล ประเมินผล และตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เป็นประจำ
6. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างคนให้ เพียงพอกับปริมาณงาน
7. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ และครุภัณฑ์ให้เพียงพอและทันสมัย
8. ศึกษาธิการอำเภอควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม ในสาขาวิชาที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานธุรการ-การเงิน

### ง. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

1. ควรมีเจ้าหน้าที่ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในระดับตำบล เพื่อช่วยเหลือศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาชนบทแนวใหม่ และแผนพัฒนาชนบทที่ขึ้นต่อกัน
2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรสนับสนุนการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการจัดสรรกำลังคน เงิน วัสดุ และครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
3. ศึกษาธิการอำเภอควรศึกษาสภาพทั่วไป ชนบทธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม การนับถือศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม ปัญหา และความต้องการของชุมชนในอำเภอ ที่ตนรับผิดชอบให้เข้าใจ แล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนผู้นำในท้องถิ่น เพื่อร่วมดำเนินการวางแผนและส่งเสริมชนบทธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น จัดระเบียบประชาชน และพัฒนาชนบทให้บรรลุเป้าหมาย
4. ศึกษาธิการอำเภอควรส่งเสริม สนับสนุน และเร่งเร้าให้โรงเรียน จัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
5. ศึกษาธิการอำเภอควรหาโอกาสออกไปพบปะกับประชาชน และให้ข้อคิด เกี่ยวกับการศึกษาแก่ประชาชนตามโอกาส
6. ศึกษาธิการอำเภอควรสำรวจอาชีพของชุมชนในหมู่บ้าน แล้วให้การศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจังในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดกลุ่มสนใจ เป็นต้น
7. ศึกษาธิการอำเภอควรประสานให้ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดี เช่น ชักนำบุคคลในท้องถิ่นเข้ามาร่วมในกิจการของโรงเรียน นำโรงเรียนออกสู่ชุมชน โดยการบริการชุมชน และพัฒนาชนบท
8. ศึกษาธิการอำเภอควรให้ความสนใจในกิจกรรมที่โรงเรียนหรือชุมชนจัดขึ้น โดยการไปร่วมทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าเห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น ๆ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะ คำติชมตามความเป็นจริง

9. ศึกษาศิการอำเภอควรสนับสนุนกลุ่มเยาวชนในหมู่บ้านในด้านการกีฬาและการศึกษานอกโรงเรียน

10. ศึกษาศิการอำเภอควรสนับสนุนให้ครูเข้าถึงประชาชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยให้ครูใช้เวลาอยู่ในชุมชน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน อันจะเป็นแนวทางที่จะจัดบริการแก่ชุมชนและพัฒนาชุมชนต่อไป



## สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอนะ

บทนี้เป็นสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอนะ ซึ่งจะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาก่อนว่า วิธีดำเนินการศึกษาก่อนว่า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอนะทั่วไป และข้อเสนอนะสำหรับการวิจัย

### ความมุ่งหมายของการศึกษาก่อนว่า

ในการศึกษาก่อนว่าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
3. เพื่อทราบข้อเสนอนะในการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

## วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารซึ่งปฏิบัติงานระดับชั้น  
ใกล้ชิดกับศึกษาธิการอำเภอ และศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ทุกตน ประกอบด้วย  
ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 14 คน นายอำเภอ จำนวน 126 คน ศึกษาธิการอำเภอ  
จำนวน 126 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัด  
กรมสามัญศึกษา จำนวน 210 คน และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 265 คน รวมทั้งสิ้น 761 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้มี  
3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถาม  
เกี่ยวกับตำแหน่งและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการ  
อำเภอทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน  
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ใหญ่ถาม  
แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงสมรรถภาพของศึกษาธิการอำเภอในด้านที่เห็นว่า  
ยังต่ำอยู่

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือ  
ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา  
ไปยังกลุ่มประชากรทุกคนทางไปรษณีย์ พร้อมกับส่งของปิดผนึกมี จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย  
และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนเมื่อได้ตอบแบบสอบถามเสร็จ  
เรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

ในจังหวัดนครราชสีมา บัณฑิตนี้ พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล ในที่สุดผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 634 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.31 ของแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 761 ฉบับ ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ปรากฏว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 625 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.58 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 634 ฉบับ และคิดเป็นร้อยละ 82.13 ของกลุ่มประชากรจำนวน 761 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

1. หากสถิติพื้นฐาน คือค่าคะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ประเมินสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอว่าอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ
3. ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามสมมุติฐานข้อที่ 1-4 ด้วย ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé (S-Method)
4. ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอ

ในภาคใต้ ตามทักษะของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ตามสมมุติฐานข้อที่ 5-8 กับ t-test

5. สำหรับแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้แยกออกตามลักษณะการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน แล้วนำเสนอตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพอสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ โดยเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านธุรการ-การเงินอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน
2. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าข้อที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ จัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่แก่ครู นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
4. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าข้อที่อยู่ในระดับสูง มี 2 ข้อ คือ อำนาจความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน และจัดสำนักงานได้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

5. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ

6. สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ-การเงินและควบคุมพัสดุภัณฑ์ชุมชน ความชำนาญของศึกษานิเทศก์จังหวัด นายอำเภอ กำนันตำบล กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ได้ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายข้อ พบว่า

6.1 กำนันตำบลกับนายอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้านของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 กำนันตำบลกับกำนันตำบล กิ่งอำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพ ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

6.3 กำนันตำบลกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำ อำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษานิเทศก์ อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 กำนันตำบลกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้านของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.5 นายอำเภอกับศึกษานิเทศก์อำเภอ มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้านของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.6 นายอำเภอเอกชัยบุรี ารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.7 นายอำเภอเอกชัยบุรี ารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.8 ศึกษาธิการอำเภอเอกชัยบุรี ารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.9 ศึกษาธิการอำเภอเอกชัยบุรี ารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.10 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ตามทักษะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อใดทำการเปรียบเทียบเพียงความแตกต่างเป็นรายคู่ แบบว่า

7.1 ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.2 ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.3 ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 ศึกษาธิการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.5 นายอำเภอกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.6 นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.7 นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.8 ศึกษาธิการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอ

อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 7.9 ศึกษาธิการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.10 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด ระบุว่า ภา ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม พบว่า

8.1 ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2 ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.3 ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



๘.๔ ศึกษานิเทศก์จังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๘.๕ นายอำเภอกับศึกษานิเทศก์อำเภอ มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐5

๘.๖ นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐1

๘.๗ นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๘.๘ ศึกษานิเทศก์อำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐1

๘.๙ ศึกษานิเทศก์อำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐1

๘.๑๐ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีที่ขึ้นต่อสมรรถภาพในการบริหารงานคณบดีคณาจารย์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐1

9. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า

9.1 ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9.2 ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9.3 ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.4 ศึกษาธิการจังหวัดกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9.5 นายอำเภอกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.6 นายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำเภอในภาคใต้ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.7 นายอำเภออยู่กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน

ด้านธุรการ-การเงินของนักวิชาการอำเภอในภาคใต้ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.8 นักวิชาการอำเภออยู่กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำ

อำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน

ของนักวิชาการอำเภอในภาคใต้ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.9 นักวิชาการอำเภออยู่กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน

ด้านธุรการ-การเงินของนักวิชาการอำเภอในภาคใต้ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.10 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัด

กรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของนักวิชาการอำเภอในภาคใต้ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของนักวิชาการอำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของนักวิชาการจังหวัด นายอำเภอ นักวิชาการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อได้ทำการเปรียบเทียบเพิ่มความแตกต่างเป็นรายกฎ พบว่า

10.1 ที่กษนิการจิง วัดกัษนายนวำเทอ มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ค่านความสัมพัทธ์กับชุมชนของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10.2 ที่กษนิการจิง วัดกัษนายนวำเทอ มีทัตนะทอสมรรถภาพ  
ในการบริหารงานค่านความสัมพัทธ์กับชุมชนของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10.3 ที่กษนิการจิง วัดกัษนายนวำเทอ มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงานค่านความสัมพัทธ์กับชุมชน  
ของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10.4 ที่กษนิการจิง วัดกัษนายนวำเทอ มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงานค่านความสัมพัทธ์กับชุมชน  
ของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10.5 นายอำเทอกับที่กษนิการอำเทอ มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ค่านความสัมพัทธ์กับชุมชนของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

10.6 นายอำเทอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมต้นกษนิการประจำตำบลและประจำ  
อำเทอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงานค่านความสัมพัทธ์กับชุมชน  
ของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10.7 นายอำเทอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัตนะทอสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ค่านความสัมพัทธ์กับชุมชนของกษนิการอำเทอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

10.8 ศึกษาศึกษาการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10.9 ศึกษาศึกษาการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาก่อนหน้า มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10.10 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาก่อนหน้า มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน-การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ มีประเด็นที่น่าสนใจควรมานำมาอภิปรายดังนี้

1. สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านชุมชน-การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ ตามทัศนะของศึกษาศึกษาการจังหวัดชายฝั่งภาคใต้ ศึกษาศึกษาการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ

สังกัดกรมสามัญศึกษา และเหตุใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต 2519 : 40 - 42) ที่พบว่า สมรรถภาพ  
การบริหารค่านมูกลากร คำนวณการ คำนวณการและค่านความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ซึ่งจะได้อธิบายเป็นรายด้านต่อไป

### 1.1 ด้านวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ  
ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับต่ำกว่าค่านมูกลากร  
คำนวณการ-การเงินและค่านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการ วิจัยที่สอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต 2519 : 28) ที่พบว่า สมรรถภาพ  
การบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับกลาง  
และต่ำกว่าค่านมูกลากร คำนวณการและค่านความสัมพันธ์กับชุมชน เว้นแต่เกี่ยวกับผลการวิจัย  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 5)  
ที่พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด นามอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการอำเภอมีความเห็นว่า  
ในแผนภาพที่เป็นจริง ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานวิชาการน้อยกว่างานธุรการ งานการเงิน  
การบัญชี การจ้างและการศึกษา งานการบริหารงานบุคคล และงานอื่น ๆ นอกจากนี้ยัง  
สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกองทัพบก ชลแชน (กองทัพบก ชลแชน 2526 : 62) ที่พบว่า  
พฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า  
ค่านมูกลากร คำนวณการและการเงิน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัลยา รัตนบรรพต  
(กัลยา รัตนบรรพต 2513 : 167) ซึ่งพบว่า ศึกษาธิการอำเภอทั่วประเทศได้ปฏิบัติงาน  
ด้านวิชาการมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับต่ำ

ไค่แก่วัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่แก่ครู นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า  
 ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้บริหารงานด้านวิชาการได้ผลปานกลาง แต่ต่ำกว่าค่าอื่น ๆ  
 โดยเฉพาะการจัดทำเอกสารด้านวิชาการออกเผยแพร่แก่ครูได้ผลน้อยมาก ควรได้รับการปรับปรุง  
 ให้ดีขึ้น ผลปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

#### 1.1.1 บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงาน

ด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน  
 ซึ่งสอดคล้องกับที่สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า  
 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ สาเหตุหนึ่งเกิดจาก  
 การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ชัดเจน  
 สมศักดิ์ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 143) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่  
 และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานองค์กร เหตุว่าปัญหาที่เกิดขึ้น  
 ในการบริหารงานนั้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน  
 หรืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ได้สัดส่วนสมดุลกัน ประกอบกับศึกษานิเทศก์อำเภอ  
 มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติมาก คือในฐานะที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษานิเทศก์ (กระทรวงศึกษานิเทศก์  
 คำสั่งที่ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ  
 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519) ต้องรับผิดชอบงานของกรมต่าง ๆ ซึ่งไม่มีผู้แทนของกรมเจ้าสังกัด  
 ในระดับอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอต้องปฏิบัติงานหลายด้านไม่เพียงแต่ด้านการศึกษาเท่านั้น  
 แต่ต้องปฏิบัติงานด้านศาสนา วัฒนธรรมและงานพิเศษอื่น ๆ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ  
 ประจำอำเภออีกด้วย (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515 ข้อ 58  
 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 145 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515) เมื่อเป็นเช่นนี้  
 ศึกษานิเทศก์อำเภออาจใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการบริหารงานด้านอื่น ๆ มิได้เน้นหนัก  
 ในการบริหารงานด้านวิชาการ จึงทำให้สมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการอยู่ในระดับ

น้อยกว่าการบริหารงานทุก ๆ ด้าน

1.1.2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่มีเจ้าหน้าที่ นักวิชาการศึกษา และ/หรือศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยเฉพาะ ทั้ง ๆ ที่ในปัจจุบันนี้สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอทั่วประเทศได้ดำเนินการเรื่องนี้สำเร็จแล้ว โดยการขอตั้งอัตราตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเพื่อปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยเฉพาะ เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่และช่วยเหลือการบริหารงานด้านวิชาการของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้เป็นอย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบว่าด้วยศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2524) นอกจากนี้ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้รับงบประมาณสนับสนุนด้านวิชาการน้อยมาก ซึ่งเป็นอุปสรรคใน การบริหารงานด้านวิชาการอย่างยิ่ง เพราะการบริหารใด ๆ ก็ต้องมีทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีจัดการ (สมพงษ์ เกษระสิน 2517 : 7) การบริหารงานวิชาการไม่คอยเพียงพอโดยเฉพาะการจัดทำเอกสารออกเผยแพร่แก่ครู

1.1.3 ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ได้มีการแต่งตั้ง หัวหน้าหมวดวิชาและรองหัวหน้าหมวดวิชาทำหน้าที่เกี่ยวกับวิชาการในสถานศึกษา (กรมสามัญศึกษา ระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งหัวหน้าหมวดวิชาและรองหัวหน้าหมวดวิชา พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2522) นอกจากนั้นยังมีการตั้งกลุ่มโรงเรียนเพื่อ ช่วยเหลือทางวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2525 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2525) และยังมีศึกษานิเทศก์ของเขตการศึกษาเข้าไป ช่วยเหลือในด้านวิชาการอีกด้วย ศึกษาธิการอำเภอจึงไม่ค่อยมีบทบาทเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษานัก ส่วนสถานศึกษาเอกชนนั้น ต้องดำเนินการต่าง ๆ ด้วยงบประมาณของตนเป็นหลัก แม้รัฐจะให้การอุดหนุนในด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิทยาการส่งเคราะห์บ้าง ก็ไม่เพียงพอ สถานศึกษาเอกชนจำเป็น



ต้องใช้งบประมาณด้านต่าง ๆ ในขอบเขตจำกัด การจัดสรรงบประมาณเป็นเอกสิทธิ์ของผู้รับ  
ใบอนุญาตหรือผู้จัดการ ศึกษาธิการอำเภอเป็นแต่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น การจะเข้าไป  
กำหนดควบคุมให้สถานศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐยอมทำไม่ได้ ดังนั้นสมรรถภาพ  
การบริหารงานด้านวิชาการขึ้นอยู่กับงบประมาณของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย นอกจากนั้นใน  
การบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการอำเภอที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชนยังมีปัญหาและอุปสรรค  
ดังที่สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 40) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
ในเขตการศึกษา 7 ไม่ต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอเข้าไปมีบทบาททางวิชาการในโรงเรียน  
มากนัก เพราะอาจขัดผลประโยชน์บางอย่าง

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการที่สมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการ  
อำเภอในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ น่าจะเป็นเพราะบทบาท  
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาการไม่ชัดเจน งบประมาณไม่เพียงพอ และไม่มีบุคลากร  
ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการโดยเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 14) ที่พบว่า สำนักงานศึกษาธิการ  
อำเภอไม่ค่อยมีบุคลากรปฏิบัติงานทางวิชาการ บทบาททางวิชาการของศึกษาธิการอำเภอไม่ชัดเจน  
งบประมาณไม่เพียงพอ ไม่มีอำนาจในการสั่งการ การควบคุมและการบังคับบัญชา จึงน่าจะ  
เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอ  
มากกว่า ถ้ากระทรวงศึกษาธิการจะได้กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ทางวิชาการของศึกษาธิการอำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสนับสนุนด้านอัตราากำลังคน เงินและวัสดุ  
อุปกรณ์ อีกประการหนึ่งแนวทางที่จะช่วยให้ศึกษาธิการอำเภอได้ปรับปรุงสมรรถภาพใน  
การบริหารงานวิชาการให้สูงขึ้น คือศึกษาธิการอำเภอควรจะได้เน้นหนักในการบริหารงาน  
ด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ดังที่วิทยุ สาธร (วิทยุ สาธร 2519 : 232) ให้ความเห็นว่า  
ผู้บริหารการศึกษาควรรับผิดชอบเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก นอกจากนั้น

ศึกษาศึกษาการอำเภอจะได้อัตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจในด้านวิชาการ  
 ใ้หมากยิ่งขึ้น สมดังที่บุญดิน อัครถกร (บุญดิน อัครถกร 2515 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า  
 ในฐานะที่ศึกษาศึกษาการอำเภอเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับอำเภอ จะต้องมีความรู้  
 และความสามารถที่จะเป็นผู้นำ สามารถนำครูในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็น  
 ต้องพยายามศึกษาหาความรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อมบังคับต่าง ๆ  
 ของทางราชการ และรู้จักใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ ส่วนในการที่ไม่ค่อยมีบุคลากรนั้น  
 ศึกษาศึกษาการอำเภอจะแก้ปัญหาโดยการขอความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาให้มาร่วม  
 ทำงานด้านวิชาการ เช่น จัดตั้งคณะทำงานวารสารหรือจุลสารของอำเภอ เป็นอาทิ  
 ยิ่งไปกว่านั้นผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงาน  
 ด้านวิชาการของศึกษาศึกษาการอำเภอไว้ดังต่อไปนี้ ควรกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ  
 ของศึกษาศึกษาการอำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์  
 ให้เพียงพอ สำหรับศึกษาศึกษาการอำเภอควรพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรม ทำความเข้าใจ  
 งานวิชาการ นโยบาย กฎหมายการศึกษา และปฏิบัติงานเต็มที่มีด้านวิชาการ โดยการจัดทำ  
 สถิติการศึกษา วางแผนการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา นิเทศการศึกษา ติดตามผล  
 ประเมินผลการเรียนการสอน จัดตั้งศูนย์วิชาการ จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแก่ประชาชน  
 จัดแนะแนวการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน จัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่  
 และประกาศเกียรติคุณครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นทางวิชาการ จึงน่าจะเชื่อได้ว่า หากได้ดำเนินการ  
 ตามข้อเสนอแนะดังกล่าว ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถภาพ  
 การบริหารงานของศึกษาศึกษาการอำเภอให้ได้อัตนยิ่งขึ้น

## 1.2 ด้านบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงานด้านบุคลากร  
 ของศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับที่ 2 รองลงมาจาก

ความรู้การ-การเงิน ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งศักดิ์ ป้องกงฉาด  
 (รุ่งศักดิ์ ป้องกงฉาด 2519 : 40) ที่พบว่า สมรรถภาพการบริหารงานบุคลากรของศึกษานิเทศก์  
 อำเภอในเขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างสูงจะสูงกว่าทุกด้าน เช่นเดียวกับ  
 ผลการวิจัยของกองทัพนว (กองทัพนว พลเสน 2526 : 61 - 62) ที่พบว่า พฤติกรรม  
 การบริหารงานบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอ ความทักษะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน  
 ในจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง แต่สูงกว่าทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย  
 ของสมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 43) ที่พบว่า บทบาทที่เป็นจริงและบทบาท  
 ที่คาดหวังค่านิยมบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่คงว่าศึกษานิเทศก์อำเภอบริหารงาน  
 ค่านิยมบุคลากรได้ผลในระดับปานกลาง การพัฒนาการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งศักดิ์  
 ป้องกงฉาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงฉาด 2519 : 40) สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ  
 2524 : 43) และกองทัพนว พลเสน (กองทัพนว พลเสน 2526 : 61 - 62) อาจเนื่อง  
 มาจากสภาพการที่เกี่ยวกับการวิจัยแต่ละครั้ง เช่น กลุ่มประชากร ผู้บังคับบัญชา  
 ผู้ใต้บังคับบัญชา บรรณาคติในองค์กร และสภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะ  
 มีอิทธิพลต่อผลการวิจัย จึงทำให้ผลการศึกษากันแตกต่างกันได้ การที่สมรรถภาพการบริหารงาน  
 ค่านิยมบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภออาจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบทบาท อำนาจ  
 หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ชัดเจน  
 และการกำหนดขอบข่ายและส่วนการบังคับบัญชาคลุมเครือ กล่าวคือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์  
 กำหนดไว้แต่เพียงสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์เท่านั้นว่า กิจการศึกษานิเทศก์เป็น  
 เจ้าหน้าทีในสายงานหลัก (Line) แต่ไม่ได้กำหนดว่าศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นเจ้าหน้าทีใน  
 สายงานหลัก (Line) เป็นเจ้าหน้าทีในสายงานที่แสดงความคิดเห็นหรือในข้อปรึกษาหารือ  
 (staff) หรือเป็นเจ้าหน้าทีฝ่ายสนับสนุนหรืออุปกรณ์ (Auxiliary) ในงานที่เกี่ยวข้องกับกรมอื่น ๆ

ที่มอบหมายงานให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ จึงทำให้ศึกษาธิการอำเภอประสบปัญหาในการบริหารงานบุคลากร ไปอาจบริหารงานด้านนี้ให้ได้ดีเท่าที่ควร ดังที่จำนงค์ สมประสงค์ (จำนงค์ สมประสงค์ 2518 : 28) ให้ความเห็นไว้ว่า โดยหลักการบริหารงานที่ถูกต้องแล้ว แต่ละหน่วยงานควรมีคู่มือปฏิบัติงานรวมทั้งระบุขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งแต่ละบุคคลไว้ให้ปรากฏแน่ชัด การบริหารงานและการปฏิบัติงานจึงจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอให้ดีขึ้น หากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะได้กำหนดขอบข่ายและสายการบังคับบัญชาของศึกษาธิการอำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมอื่น ๆ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจัดทำคู่มือปฏิบัติงานโดยระบุขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอในตำแหน่งบุคลากรให้ปรากฏแน่ชัด นอกจากนั้นผู้ทอแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงสมรรถภาพการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอไว้ว่า ควรกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอให้ชัดเจนสำหรับศึกษาธิการอำเภอควรปรับปรุงการบริหารงานด้านนี้โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู มีปฏิสัมพันธ์กับครู ตลอดจนดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครูและบุคลากร จึงน่าจะเชื่อได้ว่า ถ้าได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้วการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภออาจจะได้ผลดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### 1.3 ด้านธุรการ-การเงิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างสูงและสูงกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 43) ที่พบว่า หมายเหตุที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังด้านธุรการและด้านการเงินของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนราษฎร์ในเขตการศึกษา 7

มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่านอื่น ๆ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกองพันธ์ พลแสน (กองพันธ์ พลแสน 2526 : 65) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานด้านธุรการและการเงินของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง สูงกว่าด้านวิชาการ แต่ต่ำกว่าด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับสูงและสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ อำนาจความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาท (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาท 2519 : 30) ที่พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับสูง คืออำนาจความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินเดือน และอีกข้อหนึ่งที่อยู่ในระดับสูง คือจัดสำนักงานได้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้สามารถบริหารงานด้านธุรการ-การเงินได้ผลดีกว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการเบิกจ่ายเงินและการจัดสำนักงานได้ผลดีมาก

ผลปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากงานธุรการ-การเงินมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติแน่นอน สะดวกแก่การปฏิบัติและสามารถมองเห็นผลการปฏิบัติชัดเจนว่าปฏิบัติมากน้อยหรือได้ผลมากน้อยเพียงใด ศึกษาธิการอำเภอจึงเน้นหนักงานด้านนี้มากกว่างานด้านอื่น ๆ สมดังที่ สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 38) แสดงทัศนะไว้ว่า ศึกษาธิการอำเภอเน้นหนักไปในงานด้านธุรการและงานการเงิน เพราะเป็นงานที่เห็นชัดและทำความเข้าใจง่ายเพราะมีระเบียบหรือกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติ อีกสาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจากศึกษาธิการอำเภอมีประสบการณ์และชำนาญงานในด้านการธุรการ-การเงินมากกว่างานด้านอื่น ๆ โดยได้รับการฝึกอบรมและปฏิบัติงานด้านนี้มากก่อนที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีช่วยเหลือศึกษาธิการอำเภอในการบริหารงานด้านนี้ด้วย โดยที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 11) กำหนดอัตราจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของอำเภอขนาดเล็ก จำนวน 2 อัตรา อำเภอขนาดกลางจำนวน 4 อัตรา และอำเภอขนาดใหญ่จำนวน 6 อัตรา จึงเป็นการช่วยส่งเสริม

ให้การบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับสูงกว่าการบริหารงาน  
 ด้านอื่น ๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า งานธุรการเป็นงานที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นสื่อกลางที่จะสนับสนุน  
 ให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยดี ส่วนงานการเงินเป็นงานที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์  
 ของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง หากศึกษาธิการอำเภอจะได้หาทางปรับปรุง  
 การบริหารงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษา  
 และสถานศึกษา และส่งเสริมให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ผู้บริหาร  
 ในหน่วยงานระดับเขตและศึกษาธิการอำเภอจะได้ดำเนินการตามที่ได้ตอบแบบสอบถาม  
 ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอไว้ว่า  
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรได้รับการสนับสนุนจากอัตรากำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์  
 ที่ทันสมัยและมีปริมาณเพียงพอ จังหวัดควรจัดประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน  
 และบัญชีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอและสถานศึกษารวมกันทุกปี  
 เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนี้สอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกัน สำหรับศึกษาธิการอำเภอ  
 ควรปรับปรุงการบริหารงานโดยการควบคุมดูแล ติดตามผล ประเมินผล ตรวจสอบและนิเทศ  
 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคคล  
 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเพ็ญศรี วายวานนท์  
 (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2526 : 601) ที่ว่า มาตรการที่จะช่วยสร้างความสำนึกในเรื่อง  
 ประสิทธิภาพของการบริการประชาชนให้เกิดแก่ข้าราชการมี 3 ประการ คือ ประการแรก ได้แก่  
 การสร้างและรักษาระบบหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน เช่น การจัดระบบวิธีการ  
 ทำงานในเชิงกลไกการบริการ การวางระบบประสานงานควบคุมติดตามประเมินผลการให้บริการ  
 ประการที่สอง ได้แก่ การปรับปรุงทัศนคติของข้าราชการให้เหมาะสมกับการให้บริการแก่ประชาชน  
 ประการที่สาม ได้แก่ การจัดให้มีและส่งเสริมมาตรการควบคุมการบริการประชาชน นอกจากนี้  
 ศึกษาธิการอำเภอควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาวิชาในสาขาวิชาที่จะเป็นประโยชน์ต่อ

งานธุรการ-การเงิน และจัดให้มีการแนะนำให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีของสถานศึกษา จึงน่าจะเชื่อได้ว่า หากได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว การบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอคงจะได้รับการปรับปรุงให้สมรรถภาพสูงขึ้น

#### 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในอันดับที่ 3 โดยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านธุรการ-การเงินและด้านบุคลากร แต่อยู่ในระดับสูงกว่าด้านวิชาการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 45) ที่พบว่า สมรรถภาพการบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองพันธ์ พลแสน (กองพันธ์ พลแสน 2526 : 65) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้บริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนได้ผล ปานกลาง ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่ค่อยมี งบประมาณสนับสนุนการบริหารงานด้านนี้ โดยความเป็นจริง เมื่อศึกษาธิการอำเภอบริหารงาน ด้านนี้ เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นก็จำเป็นต้องขอความร่วมมือ ด้านการเงินจากบริษัท ห้างร้านและเอกชนอยู่เสมอ เมื่อมีการขอความร่วมมือบ่อย ๆ ผู้ถูกขอความร่วมมือก็จะเกิดความเบื่อระอาบ้างเป็นธรรมดา จึงน่าที่จะมีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนงานด้านนี้ให้มากขึ้นเพื่อที่จะลดภาระการขอความร่วมมือจากภาคเอกชนของศึกษาธิการ อำเภอให้น้อยลง สำหรับศึกษาธิการอำเภอควรจัดทำโครงการหรือแผนงานที่จะปฏิบัติ จัดทำ

แล้วเสนอขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานระดับเหนือที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นงานเกี่ยวกับประเพณีหรือวัฒนธรรม ก็เสนอขอรับการสนับสนุนไปที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นต้น สาเหตุที่ประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่มีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเฉพาะงาน

4. กระทรวงหลัก อันได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ และงานพัฒนาชนบทในส่วนที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ กระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำในพื้นที่ เช่นเดียวกับพัฒนาการเกษตรตำบล และอนามัยตำบล จึงจะสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ในเมื่อไม่มีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้ผลงานด้านนี้ของกระทรวงศึกษาธิการด้อยกว่าผลงานของกระทรวงอื่น แม้ว่าสภาตำบลได้แต่งตั้งครูที่ประจำอยู่ในตำบลเป็นผู้ทำงานในขณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ก็ตาม (สำนักนายกรัฐมนตรี ระเบียบว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2524) แต่ครูมีงานหลักคือสอนในโรงเรียนของตน ไม่อาจทุ่มเทเวลามาปฏิบัติงานด้านพัฒนาชนบทได้เต็มที่ นอกจากนั้นครูที่ประจำอยู่ในตำบลก็กล่าวถึงอยู่ทางสังกัดกรมกับศึกษาธิการอำเภอซึ่งเป็นกรมการในคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) (สำนักนายกรัฐมนตรี ระเบียบว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2524) จึงอาจไม่คล่องตัวในการประสานงานกันนัก จึงน่าจะจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้ามีเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเฉพาะในทำนองเดียวกับเจ้าหน้าที่เกษตรประจำตำบล หัวหน้ากรประจำตำบล หรือเจ้าหน้าที่อนามัยประจำตำบลแล้ว ก็จะเป็นการช่วยเหลือให้ศึกษาธิการอำเภอได้บริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

สมดังที่ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 99) ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาชนบทเป็นงานใหญ่ หากมีเจ้าหน้าที่เป็นคณะทำงานโดยเฉพาะ



ยอมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว การที่ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้บริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนโดยลปานกลาง ก็เพราะมีงบประมาณไม่เพียงพอและไม่ค่อยจะมีบุคลากรดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของอคุลย์ ตัมปะบูร์ (อคุลย์ ตัมปะบูร์ 2523 : 155) ที่ว่า ในปัจจุบันวิธีการของรัฐไม่ค่อยถึงมือประชาชนมากนัก เพราะการขาดเจ้าหน้าที่ที่จะดำเนินการ การขาดแคลนงบประมาณ การคมนาคมไม่สะดวก และการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอมากกว่า หากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและศึกษาธิการอำเภอจะได้ปรับปรุง การบริหารงานด้านนี้ตามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่า สำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตรากำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะควรมีเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในระดับตำบลเพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาชนบท สำหรับศึกษาธิการอำเภอควรจะได้ปรับปรุงการบริหารงานโดยการศึกษาลักษณะของสังคมในอำเภอที่ตนรับผิดชอบ ดำรวจอาชีพของชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาเพื่ออาชีพ ควรมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและผู้นำในท้องถิ่น ประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่งเสริมให้โรงเรียนได้จัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ควรให้ความสนใจในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และควรสนับสนุนกลุ่มเยาวชนในด้านกีฬาและการศึกษา จึงน่าจะเชื่อได้ว่า หากได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว ก็จะสามารถปรับปรุงการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ทั้ง 4 ด้าน ก็คือด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้บริหารงานโดยถือว่า

งานทุกด้านมีความสำคัญเท่า ๆ กัน ปีที่เน้นหนักในด้านการใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสุชีระ หาบตวนิช (สุชีระ หาบตวนิช 2521 : 151) ที่ว่า ในปัจจุบันนี้ งานบริหารการศึกษาทุกด้านมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอไม่ชัดเจน มีเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจ และปัจจัยการบริหารไม่ค่อยเพียงพอ ดังที่กัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2513 : 161) ได้วิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอพบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ประสบปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ค่อยมีอำนาจในการบริหารงานให้เป็นไปตามหน้าที่ และปัญหาการประสานงานกับเจ้าหน้าที่กระทรวงอื่น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : 146) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ประสบปัญหาทั้งในด้านการเงิน ค่าอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และค่าขวัญและกำลังใจ รองลงมาประสบปัญหากลางคือปัญหาบุคลากรและปัญหาวัสดุอุปกรณ์ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ หากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะได้กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสนับสนุนปัจจัยการบริหารให้เพียงพอกับปริมาณงาน สมดังที่ ไพฑูรย์ ช่างเรียน (ไพฑูรย์ ช่างเรียน 2526 : 515) ได้เสนอแนะในการปรับปรุงระบบบริหารระดับอำเภอไว้ประการหนึ่งว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารให้แก่อำเภอ โดยเพิ่มเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณให้อำเภออย่างเพียงพอที่จะสามารถดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ได้ สำหรับศึกษาธิการอำเภอก็ควรที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 23) บันทึกไว้ว่า ความรู้ความสามารถของศึกษาธิการอำเภอไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริญญาบัตรแต่เพียงอย่างเดียว ความพยายาม

ในการค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็น

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ  
ด้านบุคลากร การบริหารการเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้  
ความทันของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ประจำตำบลและประจำอำเภอ สังเกตกรรมสัมพันธ์ศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภท  
สามัญศึกษา สังเกตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก  
ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน ทำให้  
มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของวิธิต เข้มแข็ง (วิธิต เข้มแข็ง  
2516 : 137) ที่ว่า ตำแหน่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความคิดเห็น  
และแนวทาง บุญจิตราคุลย์ (2525 : 117) ก็มีทัศนะในทำนองเดียวกันว่า การรับรู้  
(Perception) โดยบุคคลต่างกันย่อมแตกต่างกัน ถ้ารู้มีหลัง ประสบการณ์ ความต้องการ  
ความใกล้ชิดกับหน่วยงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งแตกต่างกัน ส่วน  
ธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย สันติวงษ์ 2519 : 430) มีแนวคิดเช่นเดียวกันว่า บทบาท  
หรือตำแหน่งแตกต่างกันเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการตีความข่าวสารและข้อมูลแตกต่างกัน สาเหตุ  
ที่ประการหนึ่งอาจมาจากผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันดังกล่าวนั้น โดยเฉพาะผู้บริหาร  
สถานศึกษา มิได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการพรรณางาน (Job Description) และผล  
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอและศึกษาธิการอำเภอ  
อาจจะทราบรายละเอียดมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา จึงน่าจะเป็นประโยชน์มากกว่า  
หากศึกษาธิการอำเภอจะได้อำนาจอำนาจงานเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงาน  
ของตนในผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วถึงกันตามหลักการรายงานที่  
นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2522 : 37) บันทึกไว้ว่า การรายงานนั้น

นอกจากจะเสนอผู้บังคับบัญชาแล้ว ต้องเสนอไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่างให้ทราบ ถือเป็นการรายงานให้ทราบทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อสะดวกในการประสานงาน เป็นการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายด้านและเป็นรายกลุ่มพบว่า

2.1 ศึกษาธิการจังหวัดกับนายอำเภอ มีทัศนคติต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอมีความเห็นต่อสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้สอดคล้องกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในฐานะที่ศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอต่างก็เป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษาธิการอำเภอ งานทุกด้านทุกประเภทที่อยู่ในพื้นที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ จะต้องผ่านการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการของศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอ ประกอบกับศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอมีการร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน โอกาสที่ศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอได้พบปะสังสรรค์ ทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมีมาก จึงทำให้มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันได้ ทั้งนี้ อูทัย นีรยัโต (อูทัย นีรยัโต 2523 : 302) กล่าวว่า ทัศนคติของพวกเราอาจคล้ายคลึงและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ เพราะได้มีโอกาสติดต่อกับพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนเลียนแบบเอาอย่างความคิดเห็นกันไ้มาก จากผลที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการที่จะให้ผู้บริหารที่มีการบริหารสัมพันธ์กัน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการจัดประชุมปรึกษาหารือหรือจัดสัมมนา เป็นต้น อันเป็นแนวทางในการประสานความคิด ก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ น่าจะเป็นประโยชน์โดยตรงกับศึกษาธิการอำเภอในอันที่จะใช้วิธีการบริหารงานนี้ร่วมกัน

กับศึกษาธิการจังหวัดและนายอำเภอในแนวเดียวกัน จะทำให้ศึกษาธิการอำเภอมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น

2.2 ศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาธิการอำเภอ มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอมีความเห็นสอดคล้องกันต่อสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษาธิการอำเภอโดยตรง ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภออยู่ในสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) เดียวกัน เป็นข้าราชการประเภทเดียวกันและสังกัดกรมเดียวกัน มีภูมิลำเนา (Background) ไม่แตกต่างกัน ลักษณะของบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบก็คล้ายคลึงกัน ประกอบกับศึกษาธิการจังหวัดได้จัดประชุมศึกษาธิการอำเภอเป็นประจำทุกเดือน อีกประการหนึ่ง ในการประชุมอบรมประจำปีของศึกษาธิการอำเภอที่สำนักงานศึกษาธิการเขตจัดขึ้นนั้น ศึกษาธิการจังหวัดได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ศึกษาธิการอำเภอด้วย ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้สะดวก จึงอาจเป็นเหตุให้ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอมีความคิดเห็นสอดคล้องกันได้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย สันติวงษ์ 2519 : 430) ที่ว่า บุคคลที่มีพื้นฐาน ประสบการณ์ หน้าที่การทำงานและตำแหน่งที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ หากได้ถือเป็นแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ศึกษาธิการจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร

และค่าความสัมพันธ์กับชุมชนของกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าอนุกรม-การเงน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าเฉลี่ยความเกิดใหม่ของกิจการจังหวัดสูงกวาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกด้าน แสดงว่า กิจการกิจการจังหวัดและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความเกิดเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของกิจการกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกิจการกิจการจังหวัดรู้และเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกิจการกิจการว่า เกือบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ประกอบกับกิจการกิจการจังหวัดมีหน้าที่ในการตรวจ ติดตามผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของกิจการกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ จึงมองเห็นผลการบริหารงานของกิจการกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ได้ชัดเจนทุกแง่มุม ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มองเห็นแต่เพียงผลการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนของตนเท่านั้น จึงทำให้กิจการกิจการจังหวัดและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความเห็นไม่สอดคล้องกัน จึงน่าจะเป็นการที่ถ้าหากกิจการกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชาและประสานสัมพันธ์ผลการบริหารงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบทั่วกัน ถือเป็นการสร้างความเข้าใจตรงกันของผู้บริหารที่บริหารงานสัมพันธ์กับกิจการกิจการอำเภอบางกอกใหญ่ ดังที่ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ (ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ 2526 : 265) บันทึกไว้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นเรื่องมีหรือเทคนิคประการหนึ่งที่ผู้นำพึงนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะการประชาสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้นำรู้จักใจคนให้มากขึ้น สนับสนุนกิจการของตนได้อย่างมั่นคง การประชาสัมพันธ์จะสร้างเกียรติภูมิและชื่อเสียงในทางที่ดีให้แก่องค์กรและตัวผู้นำอย่างหาทานมิได้

2.4 กิจการกิจการจังหวัดกับกฎใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ

ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนวงการศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ศึกษาศึกษา  
จังหวัดและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้  
ที่เป็นดังนี้อาจมีสาเหตุมาจากทุกปีการศึกษาได้มีการประชุม อบรม สัมมนาครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
เป็นประจำ ในการนี้ศึกษาศึกษาธิการจังหวัดได้มีส่วนร่วมในการชี้แจงนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน  
ตลอดจนพบปะ อานาจอทที่และความรับผิดชอบของจังหวัดและอำเภอที่ต่อโรงเรียนเอกชน  
จึงทำให้ศึกษาศึกษาธิการจังหวัดและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องนี้ จึงน่าจะเป็นประโยชน์  
ในการบริหารงานยิ่งขึ้น หากศึกษาศึกษาธิการอำเภอจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางใน  
การบริหารงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนโดยการจัดประชุม อบรม สัมมนาผู้บริหารและครู  
โรงเรียนเอกชนเป็นประจำ ในการนี้ควรเชิญศึกษาศึกษาธิการเขต ศึกษาศึกษาธิการจังหวัด และเจ้าหน้าที่  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมาร่วมเป็นวิทยากรด้วย

2.5 นายอำเภอกับศึกษาศึกษาธิการอำเภอ ปีที่สะท้อนสมรรถภาพในการบริหารงาน  
ด้านวิชาการของศึกษาศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่  
สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า นายอำเภอและศึกษาศึกษาธิการอำเภอมีความคิดเห็นสอดคล้อง  
กันในสมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ที่เป็นดังนี้อาจ  
เป็นเพราะศึกษาศึกษาธิการอำเภอบริหารงานวิชาการในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ (ประกาศ  
ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515 ข้อ 58 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 145  
ลงวันที่ 29 กันยายน 2515) งานด้านวิชาการต้องผ่านการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ  
ของนายอำเภอ นายอำเภอจึงสามารถบริหารงานด้านนี้ทุกขั้นตอนและทุกระยะ ส่วน  
ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ยความนึกเห็นของนายอำเภอต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยความนึกเห็นของศึกษาธิการอำเภอทุกด้าน แสดงว่า นายอำเภอและศึกษาธิการอำเภอมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านการสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนายอำเภอคาดหวังให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานในแนวทาง ก้าวไกลภาคหวังให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายอำเภอมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่โดยตรงของศึกษาธิการอำเภอ และเห็นต้งงานที่มอบหมายมากกว่างานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ แต่ศึกษาธิการอำเภออาจจะเห็นต้งงานในหน้าที่โดยตรงมากกว่างานที่มอบหมายที่นายอำเภอมอบหมาย ไม่เป็นไปตามที่นายอำเภอคาดหวังไว้ นายอำเภอจึงเห็นว่าการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอได้น้อยกว่าที่ศึกษาธิการอำเภอเห็น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2522 : 180) ที่ว่า การทำงานร่วมกับคนอื่นและจะให้คนอื่นยอมรับเราก็คงเมื่อเรากระทำตามความคาดหวังของคนอื่น จึงน่าจะเห็นการดีกว่า หากศึกษาธิการอำเภอจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนกับนายอำเภอ นอกจากนั้นศึกษาธิการอำเภอควรจะต้องเห็นต้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่มอบหมายที่นายอำเภอมอบหมายให้เท่า ๆ กัน

2.6 นายอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านการสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ยความนึกเห็นของนายอำเภอสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยความนึกเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกด้าน แสดงว่านายอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความนึกเห็น



ไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากนายอำเภอมองการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในแนวกว้าง คือมองทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งอำเภอ นายอำเภอมองในฐานะรักษารอง มุ่งการอยู่ดีกินดีและความผาสุกของประชาชนทั้งอำเภอ ดังที่ประยูร พรหมพันธุ์ (ประยูร พรหมพันธุ์ 2515 : 57) กล่าวว่า ภาระหน้าที่หลักของนายอำเภอคือการนำพาทุกชนบ้านไปสู่ให้แก่วรรณาในเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบและการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมในเขตพื้นที่นั้น นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้นและรับผิดชอบในสวัสดิภาพในสังคมโดยทั่ว ๆ ไป แต่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ ซึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษา บกของการบริหารของศึกษาธิการอำเภอเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนของตนเองเท่านั้น และมองในฐานะนักบริหารการศึกษา โดยมุ่งการบริหารการศึกษาในโรงเรียนของตนเป็นหลัก จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ศึกษาธิการอำเภอซึ่งเป็นกนกลางระหว่างนายอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ควรจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานร่วมกับผู้บริหารทั้งสองกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2527 : 25) ที่ว่า ในปัจจุบันนี้ไม่ว่าใครก็ตามที่บริหารจะต้องเป็นผู้เกี่ยวข้องกับทุกสาขาในหน่วยงานของตน แต่ต้องคิดว่าผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ประสานงานได้ดีที่สุด เพื่อนำเอาพลังและความสามารถจากทุก ๆ ฝ่ายออกมาใช้เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้

2.7 นายอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีลักษณะสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการและค่านิยมบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า นายอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภท

ความเป็นผู้นำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีความเห็นสอดคล้องกันในสมรรถภาพ  
 การบริหารงานด้านวิชาการและค่าบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้  
 อาจเป็นเพราะนายอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนมีความคาดหวังในการบริหารงาน  
 ของศึกษานิเทศก์อำเภอเหมือนกัน ถือว่าจะคาดหวังให้ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานด้านวิชาการ  
 และค่าบุคลากรที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผล  
 การวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
 2525 : 12 - 13) ที่พบว่า กลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มนายอำเภอ กลุ่มศึกษานิเทศก์อำเภอ  
 และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน มีความคาดหวังให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีบทบาทที่ควรจะเป็น  
 ด้านการบริหารงานบุคคลสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกกลุ่ม  
 มีความคาดหวังให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีบทบาทด้านวิชาการมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนด้านธุรการ  
 การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนน  
 เฉลี่ยความคิดเห็นของนายอำเภอสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
 ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่า  
 นายอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาเอกชน มีความเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานด้านธุรการ-การเงิน  
 และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก  
 นายอำเภออยู่ในฐานะผู้รับผิดชอบสั่งการงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนผ่านทางศึกษานิเทศก์  
 อำเภอเป็นผู้ควบคุม ดูแลการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และมองการบริหารงาน  
 ของศึกษานิเทศก์อำเภอในแนวทางที่มองทั้งงานที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน  
 ส่วนครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน  
 เป็นผู้รับผิดชอบการวินิจฉัยสั่งการของนายอำเภอผ่านทางศึกษานิเทศก์อำเภอ และรับรู้เพียงแต่

ผลการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนของตนเองเท่านั้น นายอำเภอย่อมจะมองผลการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอใครจะดีกว่าหรือไม่ จึงน่าจะเป็นการดีกว่า หากศึกษาธิการอำเภอจะได้ประชาสัมพันธ์การบริหารงานของตนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อาจทำได้โดยการบอกกล่าวเผยแพร่ (Publicity) ด้วยวาจาหรือเอกสารก็ได้ เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความยอมรับนับถือหรือความยินยอมให้เกิดขึ้นในกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การยอมรับนับถือหรือความยินยอมเกิดขึ้นแล้วย่อมจะทำให้กิจการนั้นดำเนินไปได้ด้วยดี และเกิดผลดีแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ชม ฎีกา 2516 : 4)

2.8 ศึกษาธิการอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและงานความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกด้าน แสดงว่า ศึกษาธิการอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากศึกษาธิการอำเภออยู่ในฐานะผู้ให้บริการและประสานงานระหว่างจังหวัดกับโรงเรียน และบริหารงานโดยคำนึงถึงผลการบริหารงานของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ อยู่ในฐานะผู้รับบริการและรับผลการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ อาจจะมองเฉพาะผลการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนของตนเองเท่านั้น อีกสาเหตุหนึ่งอาจมาจากการที่กรมสามัญศึกษามักจะส่งการตรวจลงมายังโรงเรียน โดยไม่ผ่านอำเภอ อำเภออาจไม่ทราบการส่งการของกรมสามัญศึกษา บางที่ทราบแต่ทราบภายหลัง ก่อให้เกิดปัญหาค้นหาการสื่อสารและการบริการขึ้น โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภออาจเข้าใจว่า ศึกษาธิการอำเภอบริการ

ไม่รวดเร็ว ไม่อำนวยความสะดวก ส่วนที่เกษียณการอำเภอมายังจะไม่สนใจที่ทำการส่งการ  
 สืบค้นตอนเช่นนั้น เพราะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด  
 ของธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย สันติวงษ์ 2519 : 238 - 289) ที่ว่า การติดต่อข้ามชั้น  
 ลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการยอมรับวิธีการคิดที่ข้ามชั้นขึ้นมาโดยไม่เป็นไปตาม  
 สายงาน ก็มักจะทำให้ฐานะความสำคัญของผู้บริหารที่อยู่ตรงกลางต้องสูญเสียไป ผู้ใต้บังคับบัญชา  
 เกิดความสับสนในตัวผู้บังคับบัญชา ทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานต้องเสียไป จึงน่าจะ  
 เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของที่เกษียณการอำเภอบ้าง หากจะได้มีการสั่งการหรือติดต่อสื่อสาร  
 กันตามลำดับชั้นตอน หากเกรงว่าจะเกิดความล่าช้าก็ควรแจ้งให้จังหวัด อำเภอและโรงเรียน  
 ทราบพร้อมกันไป สำหรับที่เกษียณการอำเภอน่าจะได้มีการประเมินตนเองในการบริหารงาน  
 ที่เกี่ยวกับโรงเรียนว่า ตนเองบริหารงานได้พอดีหรือไม่เพียงใด เพื่อจะได้เป็นแนวทางใน  
 การปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่แวน เดอร์ซาล (Van Dersal  
 แปลโดย จำนงค์ สมประสงค์ 2518 : 6 - 7) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่พยายามปรับปรุง  
 ตนเองอย่างจริงจัง ย่อมจะเสียโอกาสการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งได้ โดยอาจใช้วิธีทบทวน  
 พฤติกรรมที่ทำมาแล้วและประเมินผลงานที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณา  
 การทำงานของตนเองอย่างจริงจังแล้ว จะช่วยทำให้ผู้อำนวยการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น

2.9 ที่เกษียณการอำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ  
 ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของที่เกษียณการอำเภอนั้นภาคใด  
 แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ย  
 ความคิดเห็นของที่เกษียณการอำเภอสองภาคคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน  
 ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทุกด้าน แสดงว่าที่เกษียณการ  
 อำเภอกับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะศึกษาธิการอำเภออยู่ในฐานะผู้ให้บริการแก่โรงเรียน อาจมองถึงผลการบริหารงานทุกคาบ และทุกกรม คือมองในภาพรวม ส่วนครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในฐานะผู้รับบริการ อาจมองเฉพาะผลการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของตน ส่วนงานด้านอื่น ๆ และงานของกรมอื่น ๆ อาจจะอยู่นอกเหนือจากการรู้เห็นไปบ้างก็ได้ จึงน่าจะเป็นการดีกว่า ถ้าศึกษาธิการอำเภอจะได้แจ้งผลการบริหารงานของตนให้โรงเรียนเอกชนทราบบ้าง อาจจะแจ้งในที่ประชุมประจำเดือน หรือจัดทำเป็นเอกสาร เช่น จดหมายข่าว เป็นต้น สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจจะมาจากการที่ ศึกษาธิการอำเภอมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานมาก ไม่อาจเน้นหนักหรือให้ความสำคัญในงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนได้มากนัก ไม่เป็นไปตามที่ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคาดหวังไว้ ดังที่สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 43) ค้นพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ในเขตการศึกษา 7 ภาคหวังให้ศึกษาธิการอำเภอเข้าไปมีบทบาทในการบริหารโรงเรียนราษฎร์มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงน่าจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอยิ่งขึ้น หากศึกษาธิการอำเภอจะได้เอาใจใส่ และเน้นหนักการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนให้มากยิ่งขึ้น

2.10 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัด กรมสามัญศึกษา กับครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทัศนะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์ กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำ

จำเอนท่ากว่ากะแนแฉลยความกิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ทั้ง 3 กำน แศดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นสออดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระบบราชการ แต่โรงเรียนเอกชนอยู่ในระบบ ธุรกิจเอกชน สถานภาพ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มนี้ แตกต่างกันมาก ผลการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากรและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของศึกษาธิการอำเภอที่มีต่อโรงเรียนทั้งสองประเภทนี้ย่อมจะไม่เหมือนกัน เพราะกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงเรียนทั้งสองประเภทนี้ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็น ของผู้บริหารทั้งสองกลุ่มดังกล่าวไม่สอดคล้องกัน จากผลที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในแง่ที่ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทั้งสองประเภทนี้ ควรเสือกวิธีการบริหารงาน ให้เหมาะสมกับโรงเรียนนั้น ๆ ตามสถานการณ์ การบริหารงานเช่นนี้เป็นการบริหารงานตาม สถานการณ์ สมดังที่อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2524 : 27 - 28) กล่าวไว้ว่า ไม่มีผู้นำ ประเภทใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้นำประเภทหนึ่งอาจเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น แต่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่น สำหรับด้านธุรการ-การเงิน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล และประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นสออดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงาน ด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทั้งสองกลุ่ม ดังกล่าวได้รับผลการบริหารงานด้านธุรการ-การเงินของศึกษาธิการอำเภอในลักษณะเดียวกัน

เพราะงานธุรการ-การเงินมีระเบียบปฏิบัติชัดเจนแน่นอน ซึ่งจะต้องดำเนินการไปตามระเบียบที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จึงน่าจะเป็นการดียิ่งขึ้น หากศึกษาธิการอำเภอจะได้บริหารงานด้านธุรการ-การเงินโดยยึดถือกฎหมายและระเบียบว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ อย่างเคร่งครัด

2.11 ประเด็นที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่งจากการศึกษารังนี้ คือ

2.11.1 กลุ่มศึกษาธิการจังหวัดมีทัศนะไม่แตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

เป็นส่วนมาก กล่าวคือ มีทัศนะไม่แตกต่างกับกลุ่มนายอำเภอ กลุ่มศึกษาธิการอำเภอและกลุ่มครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในทุกด้าน แสดงว่า ศึกษาธิการจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในสมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ทั้งนี้อาจเป็นมาจากการที่ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้มีทัศนะกว้างไกล มีลักษณะโปร่งใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถประสานงานและประสานความคิดกับผู้บริหารกลุ่มอื่นได้ดี แต่กลุ่มศึกษาธิการจังหวัดมีทัศนะแตกต่างกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกด้าน แสดงว่า ศึกษาธิการจังหวัดและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษามีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอเป็นข้าราชการสังกัดส่วนกลาง มิได้อยู่ใต้การบังคับบัญชาของศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค แต่ที่ปีการบริหารสัมพันธ์กันเนื่องจากอธิบดีกรมสามัญศึกษาได้มอบอำนาจการบริหารบางประการให้ผู้อำนวยการจังหวัด นอกจากนี้อธิบดีกรมสามัญศึกษาได้มอบอำนาจการบริหารให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามากขึ้น เช่น มอบอำนาจการบังคับบัญชาข้าราชการครู (กรมสามัญศึกษา คำสั่งที่ 5355/2523 เรื่องมอบหมายอำนาจการบังคับบัญชาข้าราชการครู ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2523) และมอบอำนาจการดำเนินการเกี่ยวกับกาฬพิศุและกาฬอนุมัติจ่ายเงิน

(กรมสามัญศึกษา คำสั่งที่ 3175/2524 เรื่องมอบอำนาจการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและการอนุมัติจ่ายเงิน ลงวันที่ 14 กันยายน 2524) เป็นต้น ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอรู้สึกเป็นอิสระในการบริหารมากขึ้น

2.11.2 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ  
สังกัดกรมสามัญศึกษา มีทัศนะต่อสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ แตกต่างกับผู้บริหารกลุ่มอื่นทุกกลุ่มและเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านธุรการ-การเงินซึ่งไม่แตกต่างกับกลุ่มครูใหญ่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารกลุ่มอื่น ๆ เป็นส่วนมากในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา ปฏิบัติงานอยู่ในระบบวิชาการ เป็นนักบริหารวิชาการ คือเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ นอกจากนี้ระบบโครงสร้างการบริหาร หน้าที่ตามตำแหน่ง ลำดับสายการบังคับบัญชา ก็มีลักษณะแตกต่างไปจากผู้บริหารกลุ่มอื่น ๆ สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจมาจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอมีความพึงพอใจในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอ สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกลุ่มอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้านอย่างเห็นได้ชัด จึงเป็นที่น่าสนใจว่าศึกษาธิการอำเภอจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวคิดแล้วปรับปรุงการบริหารงานของตนให้ดียิ่งขึ้น อาจจะเน้นหนักการบริหารงานที่เกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลและประจำอำเภอเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการบริการแก่โรงเรียนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่จะพึงมีพึงได้ของบุคลากรทางการศึกษา



3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ-การเงินและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ ตามทักษะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มดังกล่าวแล้ว มีความเห็นสอดคล้องกันในสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจำลอง ย่าห้องกาต (จำลอง ย่าห้องกาต 2524 : 50) ที่พบว่า การบริหารงานทางวิชาการของครูใหญ่ ที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานทางงานหลักสูตรและการสอน การปรับปรุงทางวิชาการ การบริการทางวิชาการที่ควรจัดขึ้นในโรงเรียน และการบริหารงานทางงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป กับครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ไม่ครบ 2 ปี ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทพงษ์ สุวรรณรักษ์ (จันทพงษ์ สุวรรณรักษ์ 2526 : 54) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย ต้องการความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์อาจมีใช้ตัวแปรที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น (วิรัตน์ ภิรมย์ 2518 : 63) และอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไวในการศึกษารั้งนี้ ได้รับการศึกษาอบรมในลักษณะเดียวกัน มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เหมือนกัน และมีความสัมพันธ์กับศึกษาธิการอำเภอไม่แตกต่างกัน จึงน่าจะเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับศึกษาธิการอำเภอในอนที่ จะบริหารงานซึ่งสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและผู้ที่มีประสบการณ์มากในลักษณะและวิธีการอันเดียวกันอันจะเป็นการสะดวกและคล่องตัวในการบริหารงานยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ควรมีกฎหมายกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอให้ชัดเจน เพื่อให้ทำให้ศึกษาธิการอำเภอสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์แก่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอสามารถดำเนินไปด้วยดี และควรเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากการวางแผนจากบนลงล่าง (Top-down) มาเป็นการวางแผนจากล่างขึ้นไปยังบน (Bottom-up) เพื่อจะได้สนองความต้องการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ถูกต้องและตรงจุด
3. ในการพัฒนาศึกษาธิการอำเภอ ควรเน้นในด้านวิชาการให้มากกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทำให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้นำทางวิชาการได้ และควรจัดโควตาการลาที่ศึกษาต่อให้มากขึ้นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า เพื่อเป็นการเร่งรัดให้ศึกษาธิการอำเภอได้มีโอกาสศึกษาต่อมากขึ้น
4. ควรจัดประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยมีศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เข้าร่วมประชุม สัมมนา ซึ่งอาจจัดในระดับจังหวัดหรือระดับเขตการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน
5. ศึกษาธิการอำเภอควรพัฒนาและปรับปรุงตนเองโดยการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา หรือภาคทางภูมิศาสตร์อื่น เพื่อทราบสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภอต่อไป
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่า โครงสร้าง (Structure) หน้าที่ตามตำแหน่ง (Function) ลำดับสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ เป็นต้น มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอหรือไม่เพียงใด
3. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ความต้องการ ตลอดจนขวัญและความพึงพอใจในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพสูงขึ้น
4. ควรศึกษานหาบทบาทที่เหมาะสมของศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอให้ชัดเจนต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ก้อ สวัสดิ์พาณิชย์ "หลักและเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา" สามัญศึกษา 2 : 18 - 25  
กุมภาพันธ์ 2516
- กองพันธ์ พลแสน พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหาร  
และครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 80 หน้า อัดสำเนา
- กัลยา รัตนบรรพต บทบาทของศึกษาธิการอำเภอ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
2513, 173 หน้า อัดสำเนา
- กาน หล้ากอม บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร 2521, 115 หน้า อัดสำเนา
- การปกครอง, กรม หลักการบริหาร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง 2510,  
417 หน้า
- การฝึกหัดครู, กรม สำนักงานเลขาธิการกรบ จดหมายข่าว ฉบับที่ 27/2526 วันพุธที่ 9  
มีนาคม 2526
- กิติมา ปรีดีคัลก การบริหารการเงินโรงเรียน (เล่ม 1) : หลักการและแนวปฏิบัติ  
โรงพิมพ์วิทยากร 2522, 275 หน้า
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน เอกสารสัมมนาคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ โรงพิมพ์คุรุสภา 2525, 60 หน้า
- คณะกรรมการวางแผนงานเพื่อปฏิรูปการศึกษา การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม สมาคมผู้บริหาร  
การศึกษาแห่งประเทศไทย 2518, 294 หน้า
- ก้านวม บุญเพชรแก้ว และ คนอื่น ๆ เอกสารประกอบการสัมมนานิสิตปริญญาโท แผนกวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 152 หน้า  
อัดสำเนา

- กฤษฎา ประกาศเรื่องมาตรการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลงวันที่ 16 มกราคม 2521  
 จงกล ชมพันธ์ ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทงานวิชาการของศึกษานิเทศก์ ในทัศนะ  
ของครูกรมสามัญศึกษาและองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดปราจีนบุรี ปรินิพนธ์  
 กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 91 หน้า อัดสำเนา  
 จำนวน ๑๐๐๐๐ เล่ม หลักการปกครองของหัวหน้างาน นิตยสารเจริญการพิมพ์ 2518,  
 290 หน้า
- จำนง วิเศษกุล, พลตรี ประชุมชลธิศ โอเคียนสโตร์ 2501, 63 หน้า
- จำลอง ยาทองกาต การบริหารงานทางวิชาการของครูใหญ่ตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน  
และที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 พิษณุโลก 2524, 115 หน้า อัดสำเนา
- เฉลิม แหมะขอย งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษากรมสามัญศึกษา กระทรวง  
ศึกษาธิการในภาคใต้ ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
 2519, 101 หน้า อัดสำเนา
- ชม ภูมิภาค หลักการประชาสัมพันธ์ โอเคียนสโตร์ 2516, 547 หน้า
- ชัยพงษ์ สุวรรณรักษ์ ความต้องการช่วยเหลือของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา  
จากพื้นที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรินิพนธ์ กศ.ม.  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 84 หน้า
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ "การบริหารงานด้านวิชาการ" ใน รายงานการสัมมนาวิทยาลัย  
วิชาการศึกษามหาสารคาม หน้า 67 - 76 2516, อัดสำเนา
- \_\_\_\_\_ "หลักการบริหารทั่วไป" การศึกษา กทม. 11 : 21 - 27 สิงหาคม 2527

ธงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทวัฒนาพานิช 2519,  
525 หน้า

ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ เอกสารประกอบการบรรยายวิชาหน้าที่ผู้นำ มหาวิทยาลัย  
กรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2526, 265 หน้า อัดสำเนา

นพพงษ์ บุญจิตราคุ้ย หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 เอส.เอ็ม.เอ็ม. 2525,  
134 หน้า

\_\_\_\_\_ หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์มหาวิทยาลัย 2522,  
159 หน้า อัดสำเนา

นิพนธ์ กีนาวงศ์ หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา  
พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์พิเศษเอก 2523, 151 หน้า

เนติ นิลสาย การศึกษานิเทศศาสตร์และการกำเริบตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล  
ในจังหวัดขอนแก่น ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยกรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
2517, 80 หน้า อัดสำเนา

บุญชู เจนพาส์ คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2506  
บริการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. 2509, 210 หน้า

บุญถิ่น อัตถากร เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการอำเภอทั่วราชอาณาจักร 2515,  
123 หน้า อัดสำเนา

"ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 145  
ลงวันที่ 29 กันยายน 2515

ประยูร พรหมพิบูลย์ "การไต่ถามของนายอำเภอในการประสานงานอำเภอ" การบริหาร  
3 : 56 - 82 พฤษภาคม 2515

พลัส หันนาภิษฐ์ หลักบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2513, 272 หน้า

เพ็ญศรี วายวานนท์ "การปฏิรูประบบราชการเพื่อการบริการประชาชน" พัฒนาบริหารศาสตร์

4 : 596 - 603 ตุลาคม 2526

ไพฑูริย์ ช่างเหียน "ข้อเสนอในการปรับปรุงราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น"

พัฒนาบริหารศาสตร์ 4 : 500 - 543 ตุลาคม 2526

ปัญญา สาร บทบาทศึกษานิเทศก์ กองวางแผนการศึกษา สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ 2512, 135 หน้า

\_\_\_\_\_ หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

มงคล ศรีไพรวรรณ สันติ อินทรประเสริฐ และนำทรัพย์ จันทน์หอม คู่มือบริหารโรงเรียน

ชุมชน โรงพิมพ์สามมิตร 2515, 403 หน้า

เมธี ปิณฑะพาณิช การบริหารการศึกษา พิทักษ์อักษร 2525, 280 หน้า

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรม อักษรเจริญทัศน์ 2525, 930 หน้า

รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด การประเมินสมรรถภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขต

การศึกษา 11 ปริญญาโท กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2519, 75 หน้า อักษรสำเนา

ฉวน สายยศ และอังกฤา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 ทวีการพิมพ์

2524, 287 หน้า

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุวิษฐา ธีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ

การศึกษาเบื้องต้น สุนทรปราการ กิจการพิมพ์และโฆษณา 2521, 178 หน้า

วิจิต เข้มแข็ง ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางด้านการศึกษานิเทศก์ประถมศึกษา

ประจำจังหวัด วิทยานิพนธ์ ก.ม. วุฒาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516, 168 หน้า อักษรสำเนา

วิจิต จำนงประโณ กระบวนการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 11

ปริญญาโท กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 99 หน้า

อักษรสำเนา



วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 9 2525, 181 หน้า

อัครสำเนา

วิรัตน์ กิริมูรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตการศึกษา 11 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
2518, 69 หน้า อัครสำเนา

แวน เกอร์วาล, วิลเลียม อาร์. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ แปลโดย  
จำนงค์ สมประสงค์ โรงพิมพ์คุรุสภา 2518, 326 หน้า

ศึกษาธิการ, กระทรวง คำสั่งที่ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติราชการ  
ของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519

ระเบียบว่าด้วยกฏเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2524

ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ งานของ  
ศึกษาธิการอำเภอตามแบบบาท อำนาจหน้าที่และโครงสร้างใหม่ ม.ป.ป., 14 หน้า  
อัครสำเนา

งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ  
2524, 142 หน้า อัครสำเนา

งานในหน้าที่ศึกษาธิการอำเภอ โรงพิมพ์กรมการศาสนา 2519, 22 หน้า

สรุปผลการวิจัยบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ 2525, 34 หน้า อัครสำเนา

เอกสารการประชุมสัมมนาผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดและผู้ช่วยศึกษาธิการเขต  
ทั่วราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ 2526 ณ โรงแรมหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
17 - 22 กุมภาพันธ์ 2526, 129 หน้า อัครสำเนา

สถิต โชติกรณ์ พฤติกรรมการบริหารที่พึงปรารถนาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 84 หน้า อัดสำเนา

สมคิด ภัตสรประสิทธิ์ "การบริหารงานบุคคล" ประชากร 6 : 6 - 11 กันยายน 2517

สมบูรณ์ มากบุญ บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอในทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนราษฎร์

ในเขตการศึกษา 7 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก

2524, 71 หน้า

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2517, 308 หน้า

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2523, 380 หน้า

สมยศ นาวิการ และผู้สืบทอด รวมคำคม การบริหารธุรกิจ ดวงพล 2520, 508 หน้า

สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ บทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ วิทยานิพนธ์

ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 187 หน้า อัดสำเนา

สามัญศึกษา, กรม คำสั่งที่ 3175/2524 เรื่องมอบอำนาจการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและการอนุมัติจ่ายเงิน ลงวันที่ 4 กันยายน 2524

คำสั่งที่ 5355/2523 เรื่องมอบหมายอำนาจการบังคับบัญชาข้าราชการครู ลงวันที่

21 ตุลาคม 2523

สำนักนายกรัฐมนตรี ระเบียบว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 25

กรกฎาคม 2524

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย เอกสารการสอนชุดวิชาวรรณกรรมประเภทศึกษา เล่ม 2

ฝ่ายการพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525, 440 หน้า

เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา เล่ม 3 ฝ่ายการพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2523, 263 หน้า

สุพิธญา ชีระกุล เอกสารประกอบการเรียนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาสาร 2521, 136 หน้า ดัดสำเนา

สุวัจ ผลิตพันธ์ "บัญญัติ 66 ประการ" นิกรกฎ 16 : 26 - 29 สิงหาคม 2516

\_\_\_\_\_ "ระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ" นิกรกฎ 20 : 28 - 30, 32 - 38 ตุลาคม 2516

สุวิทย์ บุญวาทย์ การบริหารโรงเรียน : ทฤษฎีและปฏิบัติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ 2525, 141 หน้า

สุวิมล กังสัจจพจน์ แบบทดสอบสมรรถภาพทางกายสำหรับนักเรียนตามออก ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 96 หน้า

เสริมศักดิ์ วิภาดาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร 2522, 203 หน้า

อดุลย์ กันประบุร สังกัวิทยานนบทและเมือง โอเคียสโสตร์ 2523, 202 หน้า

อุดร ชื่นกลิ่นรูป การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์วิทยากร 2523, 1730 หน้า

อุทัย หิรัญโต "บริหารงานอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพ" ทองถิ่น 2 : 4 - 32 กุมภาพันธ์ 2525

\_\_\_\_\_ ประชุมกิลด : กิลดของการเป็นผู้นำ โอเคียสโสตร์ 2524, 198 หน้า

\_\_\_\_\_ หลักการบริหารงานบุคคล โอเคียสโสตร์ 2523, 426 หน้า

เอกวิทย์ ณ ถาง "การบริหารการศึกษา" ใน รายงานการประชุมคณะกรรมการศึกษา และศึกษาธิการจังหวัด หน้า 113 - 117 โรงพิมพ์กรุดม 2516

Beach, Dale S. Personnel : The Management People at Work. 2 nd. ed., New York, Mcmillan, 1965. 844 p.

Best, John W. Research in Education. 3 rd. ed., Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1977. 403 p.

Campbell, Ronald F. John E. Corbally, Jr. and John A. Ramseyer.

Introduction to Educational Administration. 3 rd. ed., Boston,  
Allyn and Bacon, 1968. 474 p.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational  
Administration. 2 nd. ed., New York, Mcmillan, 1976. 526 p.

Collins, William Eugene Jr. "Components of Administrative Competency  
as Determined by Tennessee Superintendents", Dissertation Abstracts  
International. Vol. 35, No. 11, September 1975 p. 6963-A.

Daves, R. Drennon. "A study to Determine the Competencies Needed by  
Superintendents in the Area of Public Relation", Dissertation  
Abstracts International. Vol. 41, No. 04, October 1980. p.  
1297-A - 1298-A.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.  
5 th. ed., Auckland, McGraw-Hill, 1981. 549 p.

Fisk, Robert S. "The Task of Educational Administration", in  
Administration Behavior in Education. p. 200 - 227, New York,  
Harper and Brother, 1957.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3 rd. ed., New York,  
McGraw-Hill, 1973. 681 p.

Gorton, Richard A. School Administration. 4 th. ed., Iowa,  
Wm. C. Brown, 1980. 436 p.

Gove, Philip Babcock. Webster's Third New International Dictionary.  
16 th. ed., Massachusettes, G. & C. Merriam, 1971. 2622 p.

- Gulick, Luther and L. Urwick. "Notes on the Theory of Organization",  
in Papers on the Science of Administration. p. 3 - 45 New York,  
Augustus M. Kelley, 1973.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational  
Behavior : Utilizing Human Resources. 4 th. ed., Englewood Cliffs,  
New Jersey, Prentice-Hall, 1982. 343 p.
- Hunt, Harold C. and Paul R. Pierce. The Practice of School  
Administration. Boston, Houghton Mifflin, 1958. 544 p.
- Katz, Robert I. "Skills of an Effective Administrator", Harvard  
Business Review. 5 : 90 - 94 September - October 1974.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public School. 2nd. ed.,  
New York, Harper & Row, 1975. 602 p.
- Mehrens, William A. and Twin J. Lehman. Measurement and Evaluation  
in Education and Psychology. 2nd. ed., New York, Holt, Rinehart  
and Winston, 1975. 743 p.
- Newman, William H. Administrative Action. Englewood Cliffs, New  
Jersey, Prentice-Hall, 1950. 486 p.
- Sears, Jesse B. The Nature of the Administrative Process.  
New York, McGraw-Hill, 1950. 623 p.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior : A Study of Decision-  
Making Process in Administration Organization. 2 nd. ed.,  
New York, The Free Press, 1966. 259 p.

Stoops, Emery and M.L. Rafferty, Jr. Practice and Trends in School Administration. New York, Ginn, 1961. 553 p.

Tyler, Clifford Ernest. "Superintendents' Perception of Competencies Required for the Superintendency", Dissertation Abstracts International. Vol. 42, No. 03, September 1981, p. 956-A.

การคำนวณ

ที่ พม 1018(6)/ว.0161

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อ.เมือง จ.สงขลา 90000

9 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

กวนนายอัมพร โภคา นิติปรัชญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
“การศึกษาศมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้” ซึ่ง  
ต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นจริง จึงขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถาม  
ทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในระดับ  
อำเภอ ถ้าตอบทุกข้อผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถาม  
แล้วไปรษณีย์ส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์โดยด่วนด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กาญจนา หาสิตะพันธุ์

(นางกาญจนา หาสิตะพันธุ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 311887



### แบบสอบถาม

การศึกษาศมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีอยู่ 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ
- ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ  
ที่เห็นว่ามีความสมรรถภาพน้อย

#### ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่เกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่ง

- ☐ 1.1 ศึกษาธิการจังหวัด
- ☐ 1.2 นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ
- ☐ 1.3 ศึกษาธิการอำเภอ
- ☐ 1.4 ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, หรือผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กรมสามัญศึกษา
- ☐ 1.5 ครูใหญ่โรงเรียนเอกชน

2. ท่านดำรงตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลา

- ☐ 2.1 มากกว่า 6 ปี
- ☐ 2.2 6 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2

ข้อควรเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้เกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงานธุรการ-การเงิน และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน โปรดพิจารณาว่า ศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดอำเภอหรือกิ่งอำเภอของท่านหรือตัวท่านเองที่เป็น ศึกษาธิการอำเภออยู่ในขณะนี้ มีสมรรถภาพในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เมื่อท่านพิจารณาว่าอยู่ในระดับใดแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องนั้น ๆ

ตัวอย่าง

| ข้อ  | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ                  | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|---------|------|------------|
|      |                                                                  | มากที่สุด                   | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| (๐)  | ชี้แจง แนะนำให้สถานศึกษาปฏิบัติ<br>ระเบียบการวัดผลการศึกษา ..... |                             | ✓   |         |      |            |
| (๐๐) | สนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนเสนอแนะ<br>ในการปรับปรุงชุมชน .....     |                             |     |         | ✓    |            |

อธิบาย จากตัวอย่าง ในข้อ (๐) ทำเครื่องหมาย / ในช่องมาก แสดงว่ากิจการ  
จำเอนสามารถชี้แจง แนะนำให้สถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบการวัดผลการศึกษา  
ได้ผลดีมาก ส่วนข้อ (๐๐) ทำเครื่องหมาย / ในช่องน้อย แสดงว่ากิจการ  
จำเอนสามารถสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนเสนอแนะในการปรับปรุงชุมชนได้ผลน้อย

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของกิจการจำเอน                                     | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |             |      |                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|-------------|------|----------------|
|     |                                                                                 | มาก<br>ที่สุด               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|     | <u>การบริหารงานวิชาการ</u>                                                      |                             |     |             |      |                |
| 1.  | นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ<br>มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของ<br>ท้องถิ่น ..... |                             |     |             |      |                |
| 2.  | ออกตรวจเยี่ยมสถานศึกษาเพื่อเฝ้า<br>การศึกษา .....                               |                             |     |             |      |                |
| 3.  | ออกติดตามประเมินผลการเรียน<br>การสอนในโรงเรียน .....                            |                             |     |             |      |                |
| 4.  | จัดทำเอกสารทางวิชาการ<br>ออกเผยแพร่แก่ครู .....                                 |                             |     |             |      |                |

| ๖<br>ขอ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ                                                                    | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |             |           |                     |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|-------------|-----------|---------------------|
|         |                                                                                                                    | มาก<br>ที่สุด               | มาก | ปาน<br>กลาง | ๖<br>น้อย | ๖<br>น้อย<br>ที่สุด |
| 5.      | ส่งเสริมในการจัดสร้างหรือปรับปรุง<br>ห้องสมุดประจำอำเภอ .....                                                      |                             |     |             |           |                     |
| 6.      | จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่<br>ประชาชน .....                                                                     |                             |     |             |           |                     |
| 7.      | ประชุมครูทุกปีการศึกษาเพื่อทำ<br>ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย<br>และแนวทางการจัดการศึกษาของ<br>จังหวัดหรืออำเภอ ..... |                             |     |             |           |                     |
| 8.      | ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมมาใช้ใน<br>การศึกษา .....                                                                  |                             |     |             |           |                     |
| 9.      | สนับสนุนให้ครูไปรับการอบรมทาง<br>วิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดให้ขึ้น .....                                            |                             |     |             |           |                     |
| 10.     | สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชา<br>ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน .....                                       |                             |     |             |           |                     |
| 11.     | สนับสนุนให้ครูผลิตและใช้สื่อการสอน .....                                                                           |                             |     |             |           |                     |
| 12.     | ประกาศเกียรติคุณของครูที่มีผลงาน<br>การสอนดีเด่น .....                                                             |                             |     |             |           |                     |

| ข้อ                        | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ                                                                                 | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|---------|------|------------|
|                            |                                                                                                                                 | มากที่สุด                   | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 13.                        | จัดให้มีการสำรวจข้อมูล รวบรวม<br>และจัดทำสถิติทางการศึกษา .....                                                                 |                             |     |         |      |            |
| 14.                        | จัดการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ<br>แก่เด็กเรียน .....                                                                              |                             |     |         |      |            |
| <u>การบริหารงานบุคลากร</u> |                                                                                                                                 |                             |     |         |      |            |
| 15.                        | จัดให้มีการประเมินผลงานอย่างเป็น<br>กันเองกับคณะครู .....                                                                       |                             |     |         |      |            |
| 16.                        | ดำเนินการตามสวัสดิการหรือผลประโยชน์<br>ที่เกี่ยวเนื่องแก่ครู เช่น<br>การรักษาพยาบาล ลาเวรมา<br>และค่าเช่าบ้านบุตร เป็นต้น ..... |                             |     |         |      |            |
| 17.                        | ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการของครู<br>เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู<br>และฌาปนกิจสงเคราะห์ .....                                          |                             |     |         |      |            |

| ข้อ                               | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของศึกษาธิการอำเภอ                     | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |             |      |                |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|-------------|------|----------------|
|                                   |                                                                     | มาก<br>ที่สุด               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
| 18.                               | ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย<br>การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ ..... |                             |     |             |      |                |
| 19.                               | สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ<br>งานของครู .....                  |                             |     |             |      |                |
| 20.                               | ให้ความเป็นธรรมแก่ครูที่ถูกร้องเรียน .....                          |                             |     |             |      |                |
| 21.                               | ประกาศเกียรติคุณที่มอบรางวัล<br>แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น .....        |                             |     |             |      |                |
| 22.                               | ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์<br>ให้แก่ครู .....                 |                             |     |             |      |                |
| <u>การบริหารงานธุรการ-การเงิน</u> |                                                                     |                             |     |             |      |                |
| 23.                               | จัดสำนักงานได้เหมาะสม<br>กับสถานที่ .....                           |                             |     |             |      |                |
| 24.                               | จัดสำนักงานได้สะอาดและเป็น<br>ระเบียบเรียบร้อย .....                |                             |     |             |      |                |

| ข้อ | รายการกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของกึ่งวิชาชีพการอำเภอ                                                                                  | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                                                                      | มากที่สุด                   | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 25. | โต้ตอบทั้งสี่ราชการรวดเร็ว .....                                                                                                     |                             |     |         |      |            |
| 26. | ประสานงานรวดเร็วทันกำหนดเวลา .....                                                                                                   |                             |     |         |      |            |
| 27. | อำนวยความสะดวกในการ<br>เบิกจ่ายเงิน .....                                                                                            |                             |     |         |      |            |
| 28. | แนะนำ ให้ความรู้ค่าธุรการ-การเงิน<br>แก่แรงวัยอื่น .....                                                                             |                             |     |         |      |            |
| 29. | <u>การบริหารงานความสันติสุขกับชุมชน</u><br>สำรวจความต้องการทางการศึกษา<br>ของประชาชนในอำเภอตามวางแผน<br>หรือโครงการทางการศึกษา ..... |                             |     |         |      |            |
| 30. | ชักนำบุคคลในท้องถิ่นเข้ามาร่วมงาน<br>การศึกษา .....                                                                                  |                             |     |         |      |            |
| 31. | ชักนำให้บุคคลในท้องถิ่นเป็น<br>ผู้รับผิดชอบการศึกษา .....                                                                            |                             |     |         |      |            |

| ๖๑  | รายงานกิจกรรมการบริหารงาน<br>ของกึ่งราชการอำเภอ                                                                                 | ระดับสมรรถภาพในการบริหารงาน |     |             |      |                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|-------------|------|----------------|
|     |                                                                                                                                 | มาก<br>ที่สุด               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
| 32. | เจริญวิทยากรในท้องถิ่นหาความรู้<br>แก่เด็กเรียน .....                                                                           |                             |     |             |      |                |
| 33. | สนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกในสมาคม<br>ชมรมหรือกลุ่มที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น .....                                                 |                             |     |             |      |                |
| 34. | สนับสนุนให้โรงเรียนไปรวม<br>หรือช่วยเหลืองานเทศกาล หรือกิจการ<br>ของชุมชน เช่น งานประจำปี<br>งานประเพณีและพิธีการทางศาสนา ..... |                             |     |             |      |                |
| 35. | ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการ<br>ความก้าวหน้าของโรงเรียน .....                                                               |                             |     |             |      |                |
| 36. | ส่งเสริมให้โรงเรียนบริการชุมชน<br>ด้วยอาคารสถานที่และวัสดุ .....                                                                |                             |     |             |      |                |
| 37. | จัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณี<br>และวัฒนธรรมของท้องถิ่น .....                                                                      |                             |     |             |      |                |



ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสมรรถภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอ

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ  
ที่ท่านเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

ตัวอย่าง

| สมรรถภาพที่น้อยในระดับน้อย                                   | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>การบริหารงานวิชาการ</u></p> <p>1. การนิเทศการศึกษา</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กศึกษานิเทศก์อำเภอควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ<br/>การนิเทศการศึกษา</li> <li>- กศึกษานิเทศก์อำเภอควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ<br/>ของโรงเรียนอย่างแจ่มแจ้ง</li> <li>- ควรไปนิเทศวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ในระดัอำเภอ<br/>เพื่อช่วยเหลือกศึกษานิเทศก์อำเภอในการบริหารงานวิชาการ</li> </ul> |

อธิบาย จากตัวอย่างแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สมรรถภาพของศึกษานิเทศการอำเภอ  
ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับน้อย และได้ข้อเสนอแนะว่า ศึกษานิเทศการอำเภอ  
ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ  
ของโรงเรียนให้แจ่มแจ้ง และควรไปศึกษาดูงานหรือศึกษานิเทศการอำเภอเป็นหน่วยเพื่อ  
ศึกษานิเทศการอำเภอในการบริหารงานวิชาการ

| สมรรถภาพที่อยู่ในระดับน้อย | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง |
|----------------------------|-------------------------|
| <u>การบริหารงานวิชาการ</u> |                         |

| สมรรถภาพที่อยู่ในระดับน้อย | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง |
|----------------------------|-------------------------|
| <u>การบริหารงานบุคลากร</u> |                         |

| ประเภทผู้ให้ระดับ            | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง |
|------------------------------|-------------------------|
| การบริหารงานธุรการ - การเงิน |                         |

| สภรรกาที่อยูในะคั่น                | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง |
|------------------------------------|-------------------------|
| การบริหารงานความคืบหน้ากับอีกชุมชน |                         |

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง