

1.201
224 บ
2

บทบาทของหัวหน้าหอวิชาการ ศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตลุมพิต 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร 3021678 3015068

ปริญญานิพนธ์

ของ

กาน หลาคอม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม 2521

28 ก.พ. 2522

บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

บทคัดย่อ
ของ
งาน วิทยานิพนธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2521

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานงานธุรการ งานงานวิชาการ และการบริหารบุคลากร ทักษะของครูใหญ่ที่มีวิทยุคุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน เพื่อจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ในปีการศึกษา 2520 ซึ่งสุ่มมา จำนวน 426 คน จากอำเภอและกิ่งอำเภอรวม 20 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวด การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือในการ รวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยปรากฏว่า บทบาทที่คาดหวังโดยส่วนรวมและทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวด การศึกษา ทักษะของครูใหญ่สูงความบทบาทที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรปรากฏว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุคุณวุฒิและประสบการณ์ ต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาใน 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีทักษะต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่คาดหวังแตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ของหัวหน้าหมวดการศึกษาโดยส่วนรวมและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานงานวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานงานธุรการมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ROLES OF AMPHOL EDUCATIONAL HEAD OFFICERS AS PERCEIVED
BY THE ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS UNDER CHANGWAT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UDON THANI

AN ABSTRACT

BY

KARN LAKOM

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

October 1978

This study intended to compare the actual and expected roles of Amphoe Educational Head Officers (AEHO) as perceived by the elementary school principals under Changwat Administrative Organization, Udon Thani. The roles studied were : relations with the community, managerial work, academic performance, and personnel administration. Age, educational background, and experience were regarded as independent variables in the study. The results of this study would generate generalizations and understanding about such roles, with a view to improve AEHO performance.

A number of 426 elementary school principals from all 20 Amphoes and King-amphoe in Udon Thani during the academic year B.E. 2520 were randomly selected as a sample group. The data were collected by rating-scale questionnaires, constructed by the writer himself.

The study found that the AEHO's expected roles were higher than the actual roles at the statistically significant level of .01. However, there was no significant difference between the expected roles and actual roles perceived by principals of different ages and experiences, except personnel administration with a statistically significant difference at .01 level. Among the principals themselves, there were statistically significant differences in perceiving the expected roles of the AEHO at .05 level.

The study also found that there were positive relationships between expected roles and actual roles in relations with community, academic performance, and personnel administration at .01 level, and of managerial work at .05 level.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปัญหานี้จนบัดนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

..... ประธาน

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก
อาจารย์ คร.กิติมา ปรีดีคิลก อาจารย์ปฐม นิกมานนท์ ซึ่งเป็นประธานและกรรมการ
ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล หวังพานิช อาจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง
ที่ได้ช่วยแนะนำคานาสติที่ใช้ในการวิจัย อาจารย์พิทักษ์ ไชยทะเลเศรษฐ์ หัวหน้าส่วน
การศึกษาอุดรธานี ได้ให้ความสะดวกในการเก็บข้อมูล

นอกจากนี้ขอขอบคุณ หัวหน้าหมวดการศึกษา และครูวิชาการอำเภอในจังหวัด
อุดรธานี รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในส่วนการศึกษาที่ช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามและ
รวบรวมแบบสอบถามคืน ขอขอบคุณและทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือจนทำให้ปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

กาน หล้าคอม

ตุลาคม 2521

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	3
ขอบเขตของการศึกษากันคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทบาทของผู้บริหาร	6
การบริหารการศึกษา	12
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	15
การบริหารงานบุคคล	17
การบริหารงานวิชาการ	20
การบริหารงานธุรการ การเงิน และการบริการ	21
หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหมวดการศึกษา	22
การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	24
งานวิจัยในประเทศ	30
งานวิจัยต่างประเทศ	31
สมมติฐานในการศึกษากันคว้า	32
3 วิธีดำเนินการศึกษากันคว้า	33
กลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	35
การสร้างแบบสอบถาม	35
ลักษณะของแบบสอบถาม	35

บทที่	หน้า
การทดสอบและคุณภาพของแบบสอบถาม	37
การเก็บรวบรวมและจัดกระทำกับข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	86
ความมุ่งหมาย	86
กลุ่มตัวอย่าง	86
วิธีดำเนินการศึกษา	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
อภิปรายผล	89
ขอเสนอแนะ	91
ขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	91
ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัย	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	99

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูใหญ่ จำแนกเป็นรายอำเภอ	34
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับคืน จำแนกเป็นอำเภอ	39
3	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวด การศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	46
4	การเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	47
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานธุรการของ หัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	48
6	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานวิชาการ ของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	49
7	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของ หัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	50
8	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวด การศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	51
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	52
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานธุรการของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	53
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานวิชาการของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	54
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน	55

13	ค่า q-statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหาร บุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	56
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	57
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานธุรการของหัวหน้า หมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	58
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานวิชาการของหัวหน้า หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	59
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	60
18	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวด การศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน	61
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน	62
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานธุรการของหัวหน้า หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน	63
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานวิชาการของหัวหน้า หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน	64
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของ หัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน	65
23	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวด การศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	66
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	67

25	ค่า q-statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	68
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานธุรการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	69
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานวิชาการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	70
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	71
29	ค่า q-statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน	72
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	73
31	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานธุรการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	74
32	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านงานวิชาการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	75
33	การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	76
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่	77
35	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่	80
36	แสดงคุณภาพของแบบสอบถาม ค่าอ่านจําแนกรายข้อโดยอาศัยค่าอัตราส่วนวิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	113

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การผสมผสานของบทบาทตามรูปแบบของ Getzels-Guba	9
2 แผนภูมิการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	27
3 แผนภูมิสายงานการวัดการศึกษาประชากร	29
4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่	78

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งทางด้านการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจและสังคม การให้การศึกษาแก่ประชากรของประเทศจึงเป็นการวางรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทยนั้น การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการศึกษาระดับเดียวเท่านั้นที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีโอกาสได้รับ เป็นการศึกษาที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับสูง และเป็นการศึกษาระดับเดียวที่ใช้เงินงบประมาณถึงร้อยละ 53.70 ของงบประมาณเพื่อการศึกษาของประเทศ ในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่สาม พ.ศ. 2515 - 2519 (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 : 1 - 2)

รัฐได้จัดให้มีการศึกษาประถมศึกษามาตั้งแต่ พ.ศ. 2451 และได้วิวัฒนาการเรื่อยมาจนกระทั่งปี 2509 รัฐได้อนุญาตการศึกษาประถมศึกษาจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการทั้งหมด ยกเว้นโรงเรียนที่ส่วนกลางสงวนไว้เป็นโรงเรียนปรับปรุง การบริหารงานการศึกษาส่วนท้องถิ่นนี้ มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบดำเนินการในด้านการศึกษา โดยมีหัวหน้าส่วนการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาส่วนจังหวัด และมีหัวหน้าหมวดการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานการศึกษาของส่วนอำเภอ

แม้ว่าจะได้อนุญาตการศึกษาประถมศึกษาจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแล้วก็ตาม แต่การบริหารการศึกษาประถมศึกษาก็ยังมีปัญหาอยู่มากมาย เช่น ปัญหาที่ไม่สามารถขยายการศึกษาภาคบังคับได้ทั่วประเทศ ปัญหาอัตราการศึกษาชั้นของนักเรียนสูง ปัญหาประชากรในวัย 7 - 15 ปี ไม่ได้เข้าเรียนและออกกลางคัน ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนและสุขภาพอนามัยไม่สมบูรณ์ ปัญหาในชนบทขาดแคลนครู

ทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัญหาด้านวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียนการสอน ปัญหาอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ปัญหาเรื่องงบประมาณการศึกษาได้รับน้อย (กรมการปกครอง 2519 : 32) ทำนองเดียวกัน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปปัญหาการบริหารการศึกษาประจำชาติไว้ดังนี้ ความไม่เป็นอิสระขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบแบ่งไว้มากเกินไป ขาดรายละเอียดยากที่จะนำไปปฏิบัติได้ ความไม่สมดุลย์ในการแบ่งอำนาจหน้าที่ และการจัดหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดและด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ปัญหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การควบคุมตรวจสอบและการนิเทศไม่ทั่วถึง เรื่องรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอยู่น้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 20) และจากการศึกษาความเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาในการบริหารส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา เช่น ผู้บริหาร ขาดความยุติธรรม ผู้บริหารนำเรื่องส่วนตัวไปปนกับอำนาจหน้าที่ของตน และผู้บริหารบางคน ขาดความรู้และประสบการณ์ทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการมีผู้รับผิดชอบทางการศึกษาหลายฝ่ายทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดการประสานงาน และอำนาจการตัดสินใจทางการบริหารอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 24)

ปัญหาการบริหารการศึกษาประจำชาติ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่ามีส่วนเกิดมาจากการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร เช่น อำเภอมิหัวหน้าหมวดการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ เนื่องจากการศึกษาภาคบังคับ เป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมากดังกล่ามาแล้ว อำเภอดังกล่าวจะรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาระดับนี้ จึงถือได้ว่าหัวหน้าหมวดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการประถมศึกษาอย่างยิ่ง หากได้หัวหน้าหมวดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแล้ว อาจช่วยแก้ปัญหาด้านการศึกษาประจำชาติได้อย่างดี ในปัจจุบันนี้การคัดเลือกผู้บริหารระดับหัวหน้าหมวดการศึกษา มิได้เป็นไปตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ใช้วิธีการคัดเลือกแทนการสอบคัดเลือก เช่น ให้แต่ละอำเภอคัดเลือกครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ที่อำเภอเห็นว่าเหมาะสม แล้วเสนอชื่อ

ไปจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดการศึกษาต่อไป ซึ่งการเลือกสรรในลักษณะนี้ขึ้นกับหลักการคัดเลือกบุคคลโดยระบบคุณวุฒิ (Merit System) ที่ยึดเอาความสามารถเป็นเกณฑ์ และทำให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดการศึกษาตามวิธีดังกล่าวนี้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนไม่ก็เท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยอยากจะทราบว่าบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาในทัศนะของครูใหญ่ที่ทำงานใกล้ชิดกัน ควรจะเป็นเช่นไร เพื่อจะได้ช่วยทำให้หัวหน้าหมวดการศึกษาได้เข้าใจและแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองได้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารระดับโรงเรียนยิ่งขึ้น

อนึ่ง เกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษายังเป็นเรื่องใหม่ เมื่อเทียบกับบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งบริหารการศึกษามาเป็นเวลายาวนาน ยังไม่เคยมีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เลย จึงเห็นว่าน่าจะได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของหัวหน้าหมวดการศึกษาในด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษามบทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) กับบทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) เกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงทัศนะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ โดยเฉพาะครูใหญ่ ว่ามีความเห็นต่อหัวหน้าหมวดการศึกษาในการปฏิบัติงานจริงอย่างไร และต้องการหรือคาดหวังจะให้หัวหน้าหมวดการศึกษาปฏิบัติงานนั้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นหลักฐานยืนยันให้ฝ่ายบริหารการศึกษาประจำภาคได้ทราบถึงบทบาทของหัวหน้าหมวด

การศึกษาตามความต้องการของครูใหญ่ อีกทั้งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การทำงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูใหญ่ และจะเป็น การเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ช่วยให้ปัญหาการขัดแย้งในการบริหารการศึกษา ลดน้อยลง

ขอบเขตของการศึกษากันคว่า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษบทบาทการบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานบริหารด้านธุรการ งานบริหารด้านวิชาการ และงานบริหารด้านบุคลากร โดยศึกษา ในลักษณะของบทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) กับบทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาลในจังหวัดอุดรธานี

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากันคว่าครั้งนี้ เป็นครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2520 โดยศึกษาจากทุกอำเภอ สุ่มจำนวนครูใหญ่ในแต่ละอำเภอมารวมประมาณร้อยละ 50 ของครูใหญ่ทั้งหมดในอำเภอนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 526 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 คุณวุฒิของครูใหญ่ จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่า ป.กศ. ระดับ ป.กศ. หรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่า ป.กศ.

3.1.2 วิทยุติของครูใหญ่ จำแนกเป็น 4 ช่วง คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30 - 39 ปี อายุระหว่าง 40 - 49 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่งครูใหญ่ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ เป็น ครูใหญ่อยู่ก่อนวันโอนการศึกษาประชาบาล (ก่อน 1 ตุลาคม 2509) และเป็นครูใหญ่

หลังวันโอนการศึกษาประชาบาล (หลัง 1 ตุลาคม 2509) มาแล้ว 1 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 บทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา

3.2.2 บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น

1.1 บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลแสดงออกให้เห็นประจักษ์แก่สายตาของคนทั่วไป

1.2 บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าควรจะเป็นอย่างไร

2. หัวหน้าหมวดการศึกษา หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาประชาบาล ระดับอำเภอ ในส่วนอำเภอต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด

3. ครูใหญ่ หมายถึง ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้นับถือนักเรียนให้ทำหน้าที่อำนวยการบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทของผู้บริหาร

มีผู้ให้ความหมายคำว่า "บทบาท" (Role) ไว้หลายความคิด เช่น เครช, ครัทฟีลด์ และ พอลลัคเช (Krech, Crutchfield and Pallachey. 1962 : 338) ให้คำจำกัดความของคำว่า "บทบาท" ไว้ว่า เป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมาย ความเชื่อ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำ ที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามลักษณะชนิดของตำแหน่งที่มีอยู่ ส่วน ฮาวิเกิร์สท์ และนูการ์เตน (Harvighurst and Nugarten อ้างจาก Eric Hoyle. 1969 : 6) ให้ความหมายคล้าย ๆ กันว่า บทบาทหมายถึงแบบแผนของพฤติกรรมที่เหมือน ๆ กันของคน ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน แสดงถึงแบบแผนพฤติกรรมที่ผูกพัน หรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมควย ในทำนองเดียวกัน โสกา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุญย์ (โสกา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุญย์ 2515 : 129) กล่าวถึง บทบาทไว้ว่า ทุกตำแหน่งหรือชั้น จะถูกสมาชิกในชุมชนคาดหวังไว้ระดับหนึ่ง ๆ ว่า พฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ควรจะต้องทำอะไร มีพฤติกรรมอะไร คือ บทบาทของแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมีอะไรบางอย่าง ไร่นั้นเอง บางทีบทบาทอาจครอบคลุมไปในแง่ที่ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่หรือพันธะของตำแหน่งนั้น ๆ

บทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับฐานะตำแหน่งของบุคคล ซึ่ง ลินตัน (Ralph Linton อ้างจาก พิตยา สุวรรณะชญ 2517 : 162 - 163) เป็นคนแรกที่ให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (Status) และบทบาท (Role) ของฐานะตำแหน่งนั้น ลินตันถือว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น ถ้าหากคนไม่มีการกระทำโต้ตอบแล้ว แนวความคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทจะไม่เกิดขึ้น ลินตันให้ความเห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรม ซึ่งเมื่อกล่าวถึงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแล้ว

จะต้องมีตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ฐานะตำแหน่งไม่ใช่ตัวคน แต่เป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่ของคนที่จะดำรงตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ฐานะตำแหน่งจึงมีอยู่ก่อนที่จะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น ในเรื่องของบทบาท (Role) ถ้าหากเปรียบเทียบหนึ่งของเหรียญสองด้าน คือ "ตำแหน่ง" อีกด้านหนึ่งของเหรียญสองด้านก็คือ "บทบาท" เมื่อตำแหน่งเป็นผลรวมของสิทธิ หน้าที่ บทบาทก็คือ การประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ดังกล่าว

นักมานุษยวิทยา ถือว่าบทบาทเป็นส่วนที่แยกไม่ออกและผนึกติดอยู่กับฐานะตำแหน่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของแต่ละสังคม และด้วยการอบรมสั่งสมถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมมายังคนที่เป็นสมาชิกของสังคม อันเป็นผลให้ทุกคนในสังคมมีรูปแบบโครงสร้างของพฤติกรรมของตำแหน่งในแบบที่ตนเองเดียวกัน

นักจิตวิทยาสังคม ถือว่าตำแหน่งเป็นแค่เพียงระบบของการคาดหวังบทบาท พฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้น เป็นผลเนื่องมาจากปฏิกริยาระหว่าง "ตัว" (Self) กับ "บทบาท" ทันทีที่คน ๆ หนึ่งทราบว่าตัวถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท (Role expectation) คน ๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่ตัวจะมีพฤติกรรมต่อ ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังบทบาทปฏิกริยา

ดังนั้น พฤติกรรมของคนเราจะเป็นไปได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ความถูกต้องแน่นอนในการคาดหวังบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ของตำแหน่งของตนเอง และผู้ที่จะมีปฏิกริยาต่อ

2. ความสันทัดในการดำเนินบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับการปรับตัวที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในขณะที่มีปฏิกริยา เช่น เกี่ยวกับการแสดงละครที่เคยแสดงบทบาทใด บทบาทหนึ่งแล้ว ย่อมจะสามารถแสดงได้ดีกว่าบทบาทที่คนไม่เคยแสดง

3. สภาพของ "ตัว" ของคน ๆ นั้น ซึ่งหมายถึงจิตใจ อารมณ์ ในขณะที่มีปฏิกริยาสัมพันธ์อันจะเป็นผลต่อการคาดหวังบทบาทและความสันทัดในการดำเนินบทบาท ซึ่งหมายความว่าในขณะที่แสดงบทบาทนั้น ถ้าหากผู้แสดงบทบาทอารมณ์ไม่ดี ก็ย่อมแสดงได้แตกต่างจากการแสดงขณะอารมณ์ดี

ความคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จิตวิทยา สุวรรณะชฎ (จิตวิทยา สุวรรณะชฎ

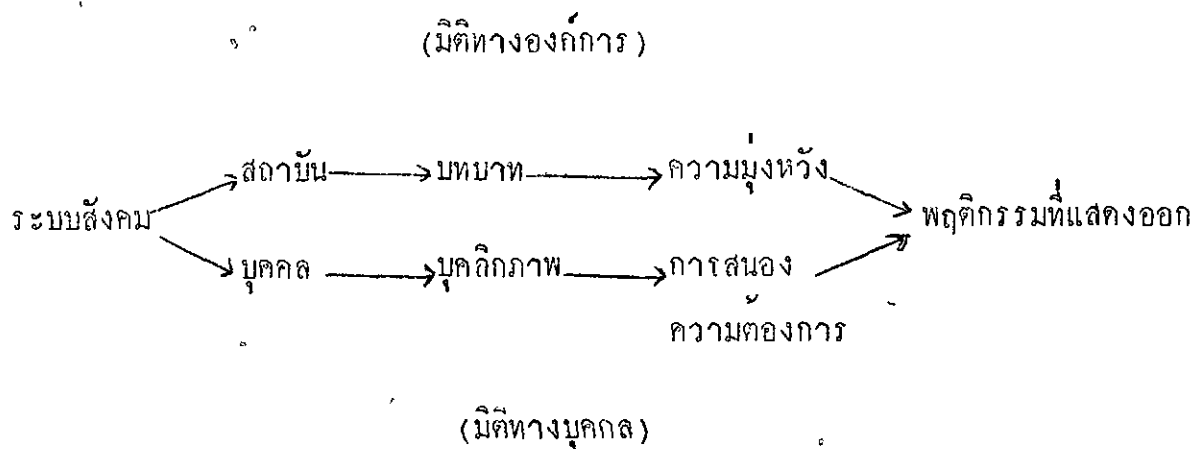
2517 : 169) ได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคม ดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น
4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น ได้มาจากสังคมกรณี (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ
5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งนั้น

จากวิชาสังคมวิทยา เป็นพื้นฐานทำให้เกิดทฤษฎีบทบาทขึ้น นักวิชาการบริหารได้นำทฤษฎีบทบาทมาใช้อธิบายพฤติกรรมของคนในองค์การได้ผลดีมาก โดยนำทฤษฎีบทบาทมาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ กล่าวคือ โดยที่คนเราทุกคนในระบบสังคม มีบทบาทประจำตำแหน่งที่เขาครองอยู่ ตำแหน่งที่เขาครองอยู่เป็นเครื่องกำหนดให้เขาแสดงบทบาทที่กำหนดไว้ คนที่เกี่ยวข้องของยอมมีความคาดหวังว่า เขาจะแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาดังเช่น บทบาทของครูใหญ่ย่อมแตกต่างกับบทบาทของครูน้อย เพราะครูใหญ่และครูน้อยครองตำแหน่งคนละอย่าง คนไหนแสดงบทบาทผิด คนอื่นย่อมรู้ว่าเขาแสดงผิด ครูน้อยย่อมตั้งความมุ่งหวังว่าครูใหญ่จะแสดงบทบาทอย่างนั้นอย่างนี้ หรือครูใหญ่ก็มุ่งหวังว่าครูน้อยจะแสดงบทบาทตามที่เขาต้องการ ความมุ่งหวังที่ต่างฝ่ายต่างมีต่อกันนี้ ย่อมทำให้แต่ละฝ่ายรับรู้ว่าเขาควรแสดงบทบาทอย่างไร

เกทเซลส์และกูบา (Getzels and Guba. 1950 : 157 อ้างจาก กอ สวัสดิ์พาณิชย์ 2520 : 28) อธิบายว่า ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบัน (Organizational Dimension) ฝ่ายหนึ่งกับผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของตนเองที่เรียกว่าฝ่ายบุคคล (Personal Dimension) อีกฝ่ายหนึ่งพฤติกรรมตามบทบาทที่แสดงออก จึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างความมุ่งหวังขององค์การและบุคลิกลักษณะของเจ้าของบทบาท รูปแบบของ

Getzels-Guba ได้แสดงการผสมผสานของบทบาทไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 การผสมผสานของบทบาทตามรูปแบบของ Getzels - Guba

ถ้าพิจารณาจากแผนภาพข้างต้น ก็จะได้เห็นว่าบทบาทที่ต้องการกำหนดไว้ และความมุ่งหวังของคนในองค์การย่อมไม่ตรงกันกับบุคลิกภาพและการสนองความต้องการของบุคคลเสมอไป พฤติกรรมที่แสดงออกจึงเกิดจากการปรับความมุ่งหวังกับบุคลิกภาพของเจ้าของบทบาทให้กลมกลืนกัน ถ้าส่วนทั้งสองผสมผสานกันได้เรียบร้อย พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับในที่นั้น

บทบาทของผู้บริหารนั้น ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2517 : 8) อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารย่อมจะต้องมีความรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ ซึ่งจะมากหรือน้อยก็แล้วแต่ระดับของงาน ปัจจุบันนี้ไม่นิยมถือกันว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทุกสาขาวิชาในหน่วยงานของตน แต่ถือกันว่าผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ประสานงานใกล้ชิดที่สุด นำเอาพลังและความสามารถจากทุกฝ่ายออกมาใช้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ นักการศึกษาส่วนมากเห็นพ้องต้องกันว่า บทบาทของผู้บริหารควรมีอยู่ประการใหญ่ ๆ คือ

1. เป็นผู้มีความสามารถทั่ว ๆ ไป (A Generalist)
2. เป็นหัวหน้า (A Staff Leader)
3. เป็นสัญลักษณ์ขององค์การบริหาร (A Symbol)

อาษา เมฆสวรรค์ (อาษา เมฆสวรรค์ 2509 : 199 - 200) เน้นว่า หัวหน้างานจำเป็นต้องมีความสามารถอย่างน้อย 2 ประการ คือ

ประการแรก ต้องรู้งานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึงว่า รู้จุดมุ่งหมายและนโยบายของหน่วยงาน รู้และเข้าใจในงานรับผิดชอบของตน

ประการที่สอง ต้องรู้วิธีการบริหารงานและการบังคับบัญชาให้ได้ผลดี ซึ่งหมายความว่า มีความสามารถที่จะกำหนดแนวคําเนินการและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น การวางแผนงาน การควบคุมงาน การตรวจสอบ และการประเมินผลงาน มีความสามารถที่จะวินิจฉัยสั่งการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับใด ชูบ กาญจนประกร (ชูบ กาญจนประกร 2509 : 188 - 192) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็นผู้อวางแผนปฏิบัติงาน
2. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็นผู้จัดระเบียบองค์การและจัดตัวบุคคลให้เข้าทำงาน
3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมการคลัง เช่น จัดตั้งงบประมาณ ควบคุม

การใช้จ่าย ควบคุมวัสดุ

4. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ข่าวและการติดต่อทั่วไป
5. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประสานงาน
6. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็นผู้บำรุงขวัญ ริเริ่ม และส่งเสริมงาน
7. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจ ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ และจะต้องยอมรับ

ยอมเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่จะพึงมี

8. ผู้บังคับบัญชา เป็นทั้งหัวหน้าผู้ควบคุม และจัดมอบงานให้ผู้อื่นทำ
9. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องประเมินผลงาน
10. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่แก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

สำหรับคุณสมบัติของหัวหน้างานนั้น อาษา เมฆสวรรค์ (อาษา เมฆสวรรค์ 2509 : 201 - 202) ได้กล่าวถึงลักษณะของหัวหน้างานที่ดี และลักษณะที่ผู้เป็นหัวหน้างานควรหลีกเลี่ยงไว้ดังนี้

ลักษณะของหัวหน้างานที่ดี ต้องมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนทั่วไปดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบทันคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกน้องอย่าให้
โดย "ต้ม" ได้
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล (Self-Confidence)
3. มีความเด็ดเดี่ยวในการบริหารงาน (Decisiveness)
4. มีกำลังใจสูง (Strong-will Power)
5. มีความสามารถที่จะศึกษาและเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้โดยรวดเร็ว
6. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน หรืออีกนัยหนึ่ง มีความรู้หลายด้าน
7. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
8. มีความสุภาพ เป็นมิตร เมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจ
9. มีศีลมีสัจย์ มั่นคง และเที่ยงธรรม
10. มีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้
11. มีศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงาน

ส่วนลักษณะที่ผู้เป็นหัวหน้างานควรหลีกเลี่ยงนั้น คือ ความเป็นคนเจ้าอารมณ์ไม่เหมือน
คนทั่ว ๆ ไป หลงและหลงอำนาจ มีความกลัวต่าง ๆ นานา ไม่กล้าปฏิบัติงานตามสมควร
มีปมคอย หูเบา ขาดเหตุผล ขาดความเที่ยงธรรม วางตัวใหญ่เกินควร ชอบใช้อำนาจลงอาญา
ไม่ชอบให้ใครแสดงความเห็นหรือโต้ทาน

อรุณ วิวัฒน์สุนทรพงษ์ (อรุณ วิวัฒน์สุนทรพงษ์ 2507 : 7 - 8)

ได้เน้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารการศึกษาว่า ผู้บริหารการศึกษา คือ เพื่อนร่วมงานของครู
ที่จะคอยให้ความช่วยเหลือแก่ครู ไม่ใช่หมายของครูตามที่เข้าใจกัน และต้องเป็นผู้ที่มีอุดมคติสูง
บริหารงานตามแบบประชาธิปไตย คือ มีการร่วมกันวางแผน และต้องร่วมกันรับผิดชอบ
นอกจากนี้ นักบริหารการศึกษาที่ดี จะต้องเป็นผู้รอบรู้เป็นพิเศษ เป็นผู้นำที่มุ่งคณะให้ความ
เชื่อถือ และสามารถสร้างสถานการณ์ให้แก่วงศ์ของตนได้เป็นอย่างดีอีกด้วย บทบาทของ
ผู้บริหารการศึกษานั้นมีอยู่มากมาย จะต้องพิจารณาถึงว่า จะทำอะไรแก่ใครจึงจะเหมาะสมกับ

ความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งตามหลักใหญ่ ๆ ผู้บริหารการศึกษาควรจะให้สิ่งต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ให้บริการ โดยการที่จะต้องแนะนำ ช่วยเหลือจัดหาอุปกรณ์ หรือบอกวิธีการให้ และอื่น ๆ เป็นผู้สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อจะได้นำผลของการวิจัยมาปรับปรุงแผนวิธีปฏิบัติและการวัดผล ประการสุดท้ายได้แก่ การเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยสามารถสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้นได้ เพื่อให้คนอื่นร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมทำงานในด้านการศึกษา

2. การบริหารการศึกษา

หลักของการบริหารงานทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การปกครอง หรือการศึกษา ย่อมจะมีหลักในการดำเนินงานคล้าย ๆ กัน แต่จะมีสิ่งซึ่งบอกถึงความแตกต่างของการบริหารแต่ละชนิดอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Purpose) ได้แก่ จุดมุ่งหมายเฉพาะของแต่ละประเภทการบริหาร
2. ผู้ปฏิบัติงาน (People) ได้แก่ ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานนั้น ๆ มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่
3. วิธีการ (Process) ได้แก่ วิธีการที่เหมาะสมเฉพาะหน่วยงาน
4. ผลผลิต (Product) ได้แก่ ผลผลิตซึ่งแต่ละหน่วยงานผลิตออกมาไม่เหมือนกัน

ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารย่อมวัดได้จากสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว
2. ความเคารพเชื่อฟังและความเลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ขวัญในการทำงานและความสามัคคีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

แหล่งที่มาของความล้มเหลวของผู้นำประกอบด้วย เหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

1. ปัญหาที่ประสบเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้
2. ผู้นำคาดการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ผิดและไม่เหมาะสม
3. ผู้นำใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกลวิธี (Tactics) ผิด

4. ผู้นำเป็นผู้ที่ขาดความสามารถในการแก้ปัญหา (กัลยา รัตนบรรพต 2512 : 61)

สุวรรณ รื่นยศ (สุวรรณ รื่นยศ 2507 : 12 - 13) ให้หลักการบริหารงานที่ดีไว้ดังนี้

1. มีการริเริ่มที่ดี
2. มีความรอบรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
3. มีการวางแผนงานที่ดี
4. มีการติดตามหรือตรวจตราผลงาน
5. มีความรวดเร็วในการบริหารงาน
6. มีการบริหารงานโดยประหยัดและมีประสิทธิภาพ
7. มีการประสานงานที่ดี
8. มีการปฏิบัติงานภายในระเบียบข้อบังคับและกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ส่วน วิญญู อังคนารักษ์ (วิญญู อังคนารักษ์ 2507 : 153) กล่าวว่า การทำงานประสบผลสำเร็จ เพราะยึดหลักการทำงาน 4 ประการ ดังนี้

1. ต้องทำงานหนัก
2. ต้องเสียสละความสุขส่วนตัว
3. ต้องซื่อตรง
4. ต้องทำงานให้ลุล่วงไปโดยตลอด ไม่ทำครึ่ง ๆ กลาง ๆ แล้วทอดทิ้ง

โดยทั่ว ๆ ไป นักวิชาการบริหารการศึกษาได้แบ่งงานบริหารการศึกษาไว้แตกต่างกันพอที่จะนำมากล่าวได้ดังนี้

แอนเดอร์สัน และคนอื่น ๆ (Anderson and others. 1952 : 135)

ได้ทำการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศกร จำนวน 20 คน ได้สรุปว่า งานบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องจัดทำมีดังนี้ การทำงานประสานกับประชาชนในชุมชน สถานการศึกษาของจังหวัด และกับนักเรียน การบริหารงานธุรการต่าง ๆ ในสำนักงานหรือในโรงเรียน การบริหารและพัฒนาอาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนต่าง ๆ ตลอดจน การซ่อมแซมและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์สำหรับอาคารสถานที่และบริเวณเหล่านั้น การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตร ประมวลการสอน โครงการสอน และโครงการทางวิชาการอย่างอื่นของโรงเรียน และการให้บริการ

แก่ผู้เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาโดยทั่วไป เพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาและอาชีพนักบริหารให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับนับถือ

ส่วน ฟิสก์ (Fisk. 1957 : 211 - 225) สรุปงานบริหารการศึกษาไว้ 4 ประเภท คือ การบริหารงานต่าง ๆ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ การปรับปรุงทางด้านการศึกษาหรืองานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคลในด้านการแสวงหาการพัฒนา การปรับปรุงบุคลากร ตลอดจน การให้ทุนจากงาน

แรมเซเยอร์ และคนอื่น ๆ (Ramseyer and others. 1955 : 18 - 56) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ซึ่งวิจัยให้แกฝ่ายการศึกษาของรัฐต่าง ๆ ในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา ได้สรุปความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การปกครองนักเรียน การเป็นผู้นำของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายการศึกษาทั้งที่เป็นครูและตำแหน่งอย่างอื่นที่มีไว้ครู การบริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน การจัดเกี่ยวกับ รถ เรือ หรือถนนหนทางที่นักเรียนจะต้องใช้ในการไปมาโรงเรียนและกลับบ้าน การจัดระบบบริหารการศึกษาและระบบบริหารโรงเรียนให้ถูกต้องตามวิธีการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจน การบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

มิลเลอร์ (Miller. 1965 : 500 - 505) กล่าวถึงงานของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติ คือ การวางโครงการด้านการเรียนการสอน ด้านกิจการนักเรียน งานด้านบุคลากรโรงเรียน งานด้านอาคารสถานที่ พัสดุ อุปกรณ์ การเงิน และงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ การวางแผนและการประเมินผลงานด้านกิจการนักเรียน เช่น การขนส่งนักเรียน และอาหารกลางวัน เป็นต้น

ทำนองเดียวกัน เฟเบอร์ (Faber. 1970 : 212) มีความเห็นคล้ายกับ มิลเลอร์ กล่าวคือ งานของผู้บริหารโรงเรียนควรแยกเป็น การจัดและพัฒนาหลักสูตร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ การจัดองค์การและโครงสร้าง ธุรการ และการเงิน และการจัดอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักเรียน

สำหรับ แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (Campbell and others. 1972 : 136) ได้แบ่งงานบริหารการศึกษาออกเป็น 6 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ

โรงเรียน หลักสูตรและการสอน บุคลากรโรงเรียน กิจกรรมนักเรียน เครื่องอำนวยความสะดวกทางกาย การเงินและธุรการ

จากการแบ่งลักษณะงานการบริหารการศึกษาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น พอดีที่จะสรุปเป็นงานการบริหารการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. งานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. งานบริหารบุคคล
3. งานบริหารวิชาการ
4. งานบริหารด้านกิจกรรมนักเรียน
5. งานบริหารธุรการ การเงิน และการบริการ

ซึ่งสอดคล้องกับกรมการปกครองที่ได้แบ่งงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนประชาบาล ดังกล่าวก่อนการบริหารส่วนจังหวัดไว้ว่า ประกอบด้วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการ การคลัง และงบประมาณ (สอภ. สุวรรณวงศ์ 2519 : 14) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 งานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนกับชุมชน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ถ้าตั้งโรงเรียนโดยไม่มีชุมชนอาศัยอยู่ โรงเรียนก็ไม่สามารถตั้งอยู่ได้ เพราะไม่มีใครจะมาเรียน ในเวลาเดียวกันถ้ามีแต่โรงเรียนโดยไม่มีชุมชนเลย โรงเรียนนั้นจะตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร และเพื่อความเข้าใจระหว่างกัน ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ซึ่งตั้งอยู่ด้วยความเชื่อถือและความร่วมมือของประชาชน การประชาสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนคือครูใหญ่ ควรจะให้มีโอกาสของโรงเรียนเพื่อการประชาสัมพันธ์กับประชาชน (ถนอม มากะจันทร์ 2515 : 224)

ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น คำานวณ บุญเพชรแก้ว และคนอื่น ๆ (คำานวณ บุญเพชรแก้ว และคนอื่น ๆ 2519 : 117 - 118) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และการปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชน และเป็นการขจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงการดังนี้

1. ติดต่อเยี่ยมเยียนชุมชนอย่างใกล้ชิดอยู่เสมอ ทั้งในยามปกติและยาม
เกิดกรวน
 2. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่
และสิ่งของ ของโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม
 3. ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อธุรกิจกับ
ทางโรงเรียน และช่วยเหลืองานส่วนตัวตามโอกาสอันควร
 4. ชักชวนและให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็น
ประโยชน์ในการปรับปรุงโรงเรียน
 5. ชักชวนและแต่งตั้งผู้สนใจการศึกษาหรือผู้ที่ประชาชนรักใคร่นับถือมาเป็น
กรรมการการศึกษาของโรงเรียน
 6. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้นำทางศาสนา ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป เพื่อ
ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน
 7. ส่งเสริมครูและนักเรียนให้ เห็นความสำคัญของการสร้างความเชื่อ
และความไว้วางใจจากชุมชน ที่จะมองโรงเรียนในด้านความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ
และการเป็นแบบฉบับอื่น ๆ ในทางที่ดี
 8. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชน
 9. ร่วมมือในพิธีกรรมต่าง ๆ ตามประเพณีของชุมชน
- นอกจากนี้ สมบูรณ์ จันทร์วังพรหม และคนอื่น ๆ (สมบูรณ์ จันทร์วังพรหม
และคนอื่น ๆ 2515 : 41) ได้สรุปวิธีการที่ทางโรงเรียนควรจะได้จัดทำเพื่อให้ชุมชน
เข้าใจโรงเรียนดียิ่งขึ้นดังนี้
1. จัดตั้งฝ่ายประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน
 2. เชิญผู้ปกครองมาร่วมประชุมชี้แจงกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน
 3. จัดตั้งสมาคมครูและผู้ปกครอง
 4. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า
 5. ทางโรงเรียนเข้าร่วมทำประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้กับท้องถิ่น
 6. เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้อาคารสถานที่และเครื่องใช้ของโรงเรียน
 7. จัดกิจกรรมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สมัคร หนูไฟโรจน์ (สมัคร หนูไฟโรจน์ 2518 : 31 - 32) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ประการแรกที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในโรงเรียนเสียก่อน เพราะว่าถ้าเกิดความไม่เข้าใจกันภายในโรงเรียนแล้ว ก็เป็นการยากยิ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกได้ ครูทุกคนจะต้องมีความรอบรู้และเข้าใจงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และถือว่าจะต้องทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้กับโรงเรียนไปใบตัวกาย ความเลื่อมใสศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน จะเกิดขึ้นได้ก็เพราะครูปฏิบัติตัวดี วางตัวได้เหมาะสม ช่วยกันสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และนอกจากนี้ก็ควรได้มีการรับฟังข้อคิดเห็นและการตรวจสอบประสามติ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชนว่า ประชาชนเขามีความรู้สึกอย่างไรกับโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขข้อขัดปัญหาและขอพรอองในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนต่อไป

2.2 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

บุญชนะ อัจฉากร (บุญชนะ อัจฉากร 2514 : 115) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การที่จะให้ใครมาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนให้เหมาะสม และให้ทำงานที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จัดให้มีสวัสดิการ ให้มีกำลังใจในการทำงาน และเมื่อออกจากงานก็ให้มีบำเหน็จหรือเงินทดแทนตามสมควร

ความสำคัญและความยุ่งยากเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้น สมคิด ภัสสรประสิทธิ์ (สมคิด ภัสสรประสิทธิ์ 2517 : 6) ให้ทัศนะว่า คนเป็นปัจจัยในการบริหารที่สำคัญที่สุด และยุ่งยากที่สุดด้วย เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการ มีความชอบไม่ชอบ มีรัก โลภ โกรธ หลง ฯลฯ แตกต่างกันไป

ตามแต่ลักษณะและสถานะของแต่ละบุคคล ไม่สามารถจะกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัวได้ การบริหารงานบุคคลจึงไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เป็นเรื่องของศิลปะในแต่ละบุคคล อาจไม่ยากจนเกินไป หากมีความสนใจและพยายามเข้าใจปัญหาที่เกี่ยวกับคนและนำวิธีการที่มีอยู่มาใช้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ การวางแผนระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน การจัดอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การจัสต์สติกการ การปกครองบังคับบัญชา การวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล การให้ทุนให้โหม ในเรื่องนี้ อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2520 : 157) ได้สรุปกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลว่า การคัดเลือกจะใช้ประโยชน์ของบุคคลให้บังเกิดผลสูงสุดนั้น จะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความประพฤติของแต่ละคน ประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ยิ่งไปกว่านั้น การที่จะเสริมสร้างกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องมีการบำรุงขวัญหรือให้กำลังใจ นอกจากนี้ การผลิตคน สร้างคนให้มีฝีมือ มีความรู้ความชำนาญ ก็จะต้องพัฒนาบุคคลควบคู่กันไปด้วย

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 7) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารบุคคลนั้น น่าจะประกอบไปด้วย 8 ประการ คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

ตามหลักการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ควรตั้งอยู่บนรากฐานของความเสมอภาค ความสามารถ และความมั่นคงเป็นสำคัญ กล่าวคือ การพิจารณาความดีความชอบต้องพิจารณา

ตัดสินด้วยความเป็นธรรม ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันภายในขอบเขตแห่งระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนดไว้ โดยถือความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ไม่มีการ เล่นพรรคเล่นพวก ไม่มีการกลั่นแกล้งกันเป็นส่วนตัว ประกอบกับมีกฎเกณฑ์การพิจารณาที่แน่นอน เชื่อถือได้ ซึ่งได้แก่ พิจารณาเปรียบเทียบความเหมาะสมของแต่ละบุคคล แต่ละกรณีในเรื่องที่ เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณสมบัติต่อไปนี้ประกอบกัน คือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเป็นผู้ใหญ่สมวัย ความรับผิดชอบ ความประพฤติ ประสิทธิภาพของงานที่ผ่านมา ความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ ความละเอียดแม่นยำ ความคล่องแคล่วรวดเร็ว ความขยันขันแข็งและอดทน ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ฯลฯ การพิจารณาความเหมาะสม เป็นเสมือนมี 2 คม ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ในทาง ซึ่งเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น อันจะมีผลกระทบต่อการ ปฏิบัติราชการของส่วนรวมด้วย

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น สมบูรณ์ จันทรวังพรหม (สมบูรณ์ จันทรวังพรหม 2515 : 469) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอิสระ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เสร็จสิ้นภายในจังหวัด เพราะกฎหมาย กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเท่ากระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัดเช่นเดียวกับเจ้ากระทรวง เพียงแต่ว่าเมื่อองค์การบริหารส่วน จังหวัดได้กระทำการใดที่เกี่ยวกับบุคลากรครบตามอำนาจหน้าที่ของจังหวัดแล้ว ให้จังหวัดส่ง เรื่องราวไปยังคุรุสภา เพื่อให้เจ้าหน้าที่คุรุสภาพิจารณาถึงความถูกต้องและยุติธรรมตามหลัก กฎหมาย ในฐานะตัวแทนของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด ซึ่งถ้ามีกรณีใดที่ทางคุรุสภา เห็นว่าการปฏิบัติใดของจังหวัดไม่ถูกต้องตามระเบียบแล้ว คุรุสภาย่อมจะหักทวง เพื่อให้ปฏิบัติ ให้ถูกต้อง หรือให้ขอเสนอแนะไปยังคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาต่อไป รวมความแล้วแม้คุรุสภาจะมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นองค์การเจ้าสังกัด โดยตรง ย่อมมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อบุคลากรครูทุกคน นับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การสอบ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย การพัฒนาบุคลากร ตลอดจน การให้พินิจจากงานด้วย

2.3 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์ การวางแผน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน การวัดผลการศึกษา และการสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องให้ความเอาใจใส่ งานวิชาการเป็นพิเศษ และถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอน ในโรงเรียน งานบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาชั้นนั้น ได้แก่ การควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การจัดฝึกอบรมครูประจำการ เผยแพร่วิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยค้นคว้า การประเมินมาตรฐานโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจน การตรวจเยี่ยมและนิเทศการศึกษาแก่โรงเรียน (ดาวเรือง รัตนิม 2518 : 19)

ส่วน เอกวิทย์ ฌ กลาง (เอกวิทย์ ฌ กลาง 2516 : 113) กล่าวว่า งานวิชาการนั้นควรจะรวมการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดครูเข้าทำการสอน การจัดชั้นเรียน การวัดผลการศึกษา การค้นคว้าวิจัย การประมวลสถิติข้อมูลทางการศึกษา การทดลองทางการศึกษา การจัดท่าแบบเรียน การทำและการใช้คู่มือครู การสาธิตแบบอย่าง และวิธีอันพึงประสงค์ การเผยแพร่ความรู้ การปรับปรุงงานการเรียนการสอน การประเมิน มาตรฐานโรงเรียน และการนำเอาผลการประเมินนั้นมาใช้ปรับปรุงโรงเรียนให้ก้าวหน้า การควบคุมดูแลเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน เครื่องใช้ในการเรียนการสอน การควบคุมดูแล เกี่ยวกับวินัย ระเบียบการปกครองโรงเรียนตามสมควร การดำเนินงานทางวิชาการที่ กระทั่งหรือกรรมมอบหมาย และรวมถึงการตรวจเยี่ยมและนิเทศโรงเรียน

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2517 : 4) กล่าวว่า วิธีการบริหารงานวิชาการ นิยมการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทางวิชาการ อย่างเต็มที่ เพื่อให้เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้องค์การบริหารหรือโรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง แต่ขณะ เดียวกัน ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การจะยังมีอำนาจในการตัดสินใจใน

ปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น เสรีภาพทางวิชาการที่แท้จริงนั้น จะต้องครอบคลุมลักษณะ 6 ประการ คือ

1. เสรีภาพที่จะสอบถามเกี่ยวกับความหมายและขอบเขตของแนวความคิดใด ๆ
2. เสรีภาพที่จะทำการค้นคว้า เพื่อนำไปสู่คำตอบที่ต้องการ
3. เสรีภาพที่จะแสดงออกทั้งทางวาจาและการเขียนเกี่ยวกับข้อเท็จจริง

ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยนั้น ๆ

4. เสรีภาพที่จะอภิปรายแนวความคิดใหม่ของตนโดยปราศจากการข่มขู่
5. เสรีภาพที่จะสอนหรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับผลการค้นคว้าและการวิจัย

ในแนวหรือสาขาที่ตนสามารถ

6. เสรีภาพในฐานะที่เป็นประชาชนคนหนึ่ง มีสิทธิหน้าที่ภายในขอบเขตของ

กฎหมาย

งานบริหารวิชาการนั้น การนิเทศการศึกษานับว่ามีความสำคัญมาก เป้าหมายในการทำงานของศึกษานิเทศก์ก็คือ ส่งเสริมครูให้เจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ให้การทำงานในหน้าที่ของครูดีขึ้น การนิเทศจะช่วยให้วิธีสอน วัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการสอน การจัดโรงเรียน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น วิธีการนิเทศที่ใช้กันแพร่หลายมีอยู่ 4 อย่าง คือ การนิเทศโดยตรง ได้แก่ การปฏิบัติงานเยี่ยมเยียนโรงเรียน พยายามพบปะกับครู ศึกษาปัญหาของครู ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ การช่วยเหลือโรงเรียนโดยการอบรมครู การช่วยเหลือในเรื่องวัสดุและข่าวสาร การสาธิตการสอนให้ดู เมื่อเวลาอบรมครูหรือเวลาทำงานร่วมกับโรงเรียน การสาธิตเป็นสิ่งที่กล้าเลือกใจใญ่ถูกต้องถูกจังหวะและสอดคล้องกับหลักสูตร

2.4 การบริหารงานธุรการ การเงิน และการบริการ

งานธุรการนับได้ว่าเป็นงานบริการเพื่ออำนวยความสะดวกหรือส่งเสริมให้งานอื่นประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น เป็นงานสำคัญขึ้นเกี่ยวกับการจัดทำ การใช้จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงาน การดูแลเกี่ยวกับการเงิน วัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนใช้ความพยายามในการทำงานได้อย่างสูงสุด เพื่อช่วยให้บรรลุตามจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้

เคซี (Casey. 1964 : 1 - 5) แจกแจงไว้ว่า งานธุรการที่สำคัญมี 15 ประการ คือ เรื่องงบประมาณ บัญชีการเงิน การจัดซื้อ การจัดหา การประกันอาคาร และทรัพย์สิน การจัดและการใช้อาคาร การรักษาอาคารสถานที่ การรับส่งนักเรียน อาหารกลางวัน การก่อสร้าง การรายงาน งบประมาณหนี้สิน การวิเคราะห์รายจ่ายและการวางแผนระยะยาว

พนัส หันนาทินทร์ (พนัส หันนาทินทร์ 2513 : 237) แบ่งประเภทของงานธุรการในโรงเรียน สรุปได้ดังนี้ คือ งานเกี่ยวกับการสารบรรณ งานเกี่ยวกับการเงิน งานเกี่ยวกับการควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับทะเบียนนักเรียนและใบรับรองต่าง ๆ แก่นักเรียน งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาอาคารสถานที่ งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับการจัดการรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียน การควบคุมตัวบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวกับการสอน เช่น คมนาคม การโรง

ชำรง บัวศรี (ชำรง บัวศรี , 2506 : 54) ได้แบ่งประเภทของงานธุรการไว้คล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างในรายละเอียดบางประการ คือ ระเบียนและสถิติต่าง ๆ เช่น ระเบียนสะสม ระเบียนสุขภาพ ระเบียนครู สถิติจำนวนนักเรียน สถิติการป่วยลาขาด ของครู ฯลฯ การเงิน เช่น บัญชีตามงบประมาณประจำปี บัญชีเงินบำรุงการศึกษา บัญชีเงินพิเศษ และทะเบียนต่าง ๆ งานสารบรรณโต้ตอบ หนังสือโต้ตอบระหว่างโรงเรียนกับหน่วยราชการอื่น การจักรระบบเก็บเอกสาร งานพัสดุ โฉนด การเก็บรักษาพัสดุ การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ จักรซื้อพัสดุ และซ่อมแซมพัสดุที่ชำรุด อาคารและบริเวณ โฉนด การดูแลรักษาความสะอาดของอาคารและบริเวณ การซ่อมแซมสิ่งชำรุดสึกหรอ และเรื่องเกี่ยวกับยานพาหนะ โฉนด การดูแลรักษายานพาหนะ ตลอดจน การซ่อมแซมเพื่อให้คงสภาพที่ใช้ได้ อยู่เสมอด้วย

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหมวดการศึกษา

ตำแหน่งหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามกำหนดไว้ในกฎ ก.จ. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2510) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ถือว่า ตำแหน่งหัวหน้าหมวดการศึกษาเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เทียบได้กับตำแหน่ง

หัวหน้าแผนก ต่อมา เมื่อมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ออกใช้บังคับ เป็นผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับอื่น ๆ ที่ใช้อยู่ก่อนนี้ ตลอดจน กฎหมาย กฎ ข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในฐานะคณะรัฐมนตรี และ ก.พ. จึงได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัด (ยกเว้นตำแหน่งครู) ขึ้น ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2518 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2518 ได้พิจารณาอนุมัติการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการส่วนจังหวัด (ยกเว้นตำแหน่งครู) ให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) จัดทำขึ้นสำหรับข้าราชการส่วนจังหวัดมีทั้งหมด 11 สายงาน ส่วนในสายงานที่เกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษาประชาบาลนั้น เรียกว่า "สายงานการศึกษาประชาบาล" กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนการศึกษา และหัวหน้าหมวดการศึกษา การกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัด (ยกเว้นตำแหน่งครู) นั้น คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้กำหนดขึ้นโดยยึดลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่ ก.จ. ได้วางหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัดแต่เดิมมา แล้วปรับปรุงให้เข้ากับระดับตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษาเอก กำหนดไว้ระดับ 6 หัวหน้าหมวดการศึกษาและตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. กำหนดเป็นชั้นโท และผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการส่วนจังหวัดสามัญชั้นโท กำหนดให้ระดับ 4 มีชื่อตำแหน่งว่า "เจ้าหน้าที่การศึกษาประชาบาล 4" (หนังสือกรมการปกครองที่ มท.0328/1098 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2518)

โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ มีดังนี้

1. เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการบริหารการศึกษาประชาบาลโดยทั่วไป
2. เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษาอำเภอ

(รองจากนายอำเภอ)

3. ทำหน้าที่ประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เช่น สำนักงานเลขาธิการจังหวัด ส่วนการคลัง ส่วนอำเภอ และหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัดในหมวดการศึกษาอำเภอ โดยเทียบตำแหน่งหัวหน้าแผนกตามกฎหมาย ก.จ. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2510)

5. การตรวจและนิเทศงานการศึกษาประชากรในสังกัดอำเภอ

6. เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการหรือแผนดำเนินงานในการจัดการศึกษาของอำเภอ ทั้งในด้านการบริหารวิชาการและบริหารงานบุคคล

7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 2515 : 1 - 2)

เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งใหม่โดยอนุโลกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2516 แล้วนั้น คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่การศึกษาประชากร 4 หรือหัวหน้าหมวดการศึกษาไว้กว้าง ๆ ดังนี้ คือ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานการศึกษาประชากร โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง หรือปฏิบัติงานการศึกษาประชากรที่ค่อนข้างยากมาก โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบหรือภายใต้การตรวจสอบบาง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้อบรมหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวหน้าหมวดการศึกษาจะต้องรับผิดชอบงานการศึกษาทุกอย่างของทุกโรงเรียนในอำเภอ ซึ่งได้แก่ การวางแผนการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประเมินผล การเผยแพร่การศึกษา การปรับปรุงโรงเรียน งานโรงเรียนชุมชน การขยายการศึกษามาศึกษาบังคับ งานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสูตร การบริหารงานบุคคล รวมตลอดถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรนิติบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 จังหวัดหนึ่งมีได้เพียงองค์การเดียว องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่บริหาร "กิจการส่วนจังหวัด" มีข้าราชการส่วนจังหวัด คือข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่ตั้งทางจังหวัด เป็นผู้บริหารงาน ส่วนนี้ และมีทรัพย์สินต่างหากจากทรัพย์สินของแผ่นดิน เรียกว่า "ทรัพย์สินส่วนจังหวัด" เป็นทรัพย์สินที่ทางจังหวัดหามาได้โดยตรงและไม่คงส่งเป็นรายได้ของแผ่นดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจดำเนินกิจการส่วนจังหวัดภายในขอบเขตจังหวัด นอกเขตเทศบาล และสุขาภิบาลได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และทั้งนี้ต้องดำเนินการภายในวงเงินงบประมาณที่ตั้งทางจังหวัด ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภาจังหวัดแล้ว

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีองค์ประกอบอยู่ 2 ส่วนด้วยกัน คือ สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด

สภาจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด มีจำนวน 18, 20, 30 หรือ 36 คน ตามสัดส่วนจำนวนราษฎรในจังหวัด อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี สภาจังหวัดมีหน้าที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ตราข้อบัญญัติจังหวัด เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของจังหวัด หรือให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ข้อบัญญัติจังหวัดนั้นจะกำหนดโทษปรับผู้ละเมิดข้อบัญญัติไว้ด้วยก็ได้

2. ควบคุมงบประมาณของจังหวัด ควบคุมการเห็นชอบในร่างงบประมาณที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอ

3. ตั้งกระทัถามผู้ว่าราชการจังหวัดในข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของข้าราชการบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะตอบเมื่อเห็นว่าข้อความนั้น ๆ ยังไม่ควรเปิดเผย เพราะเกี่ยวกับความปลอดภัย หรือประโยชน์ของจังหวัด หรือเกี่ยวกับนโยบายราชการบริหารส่วนกลาง

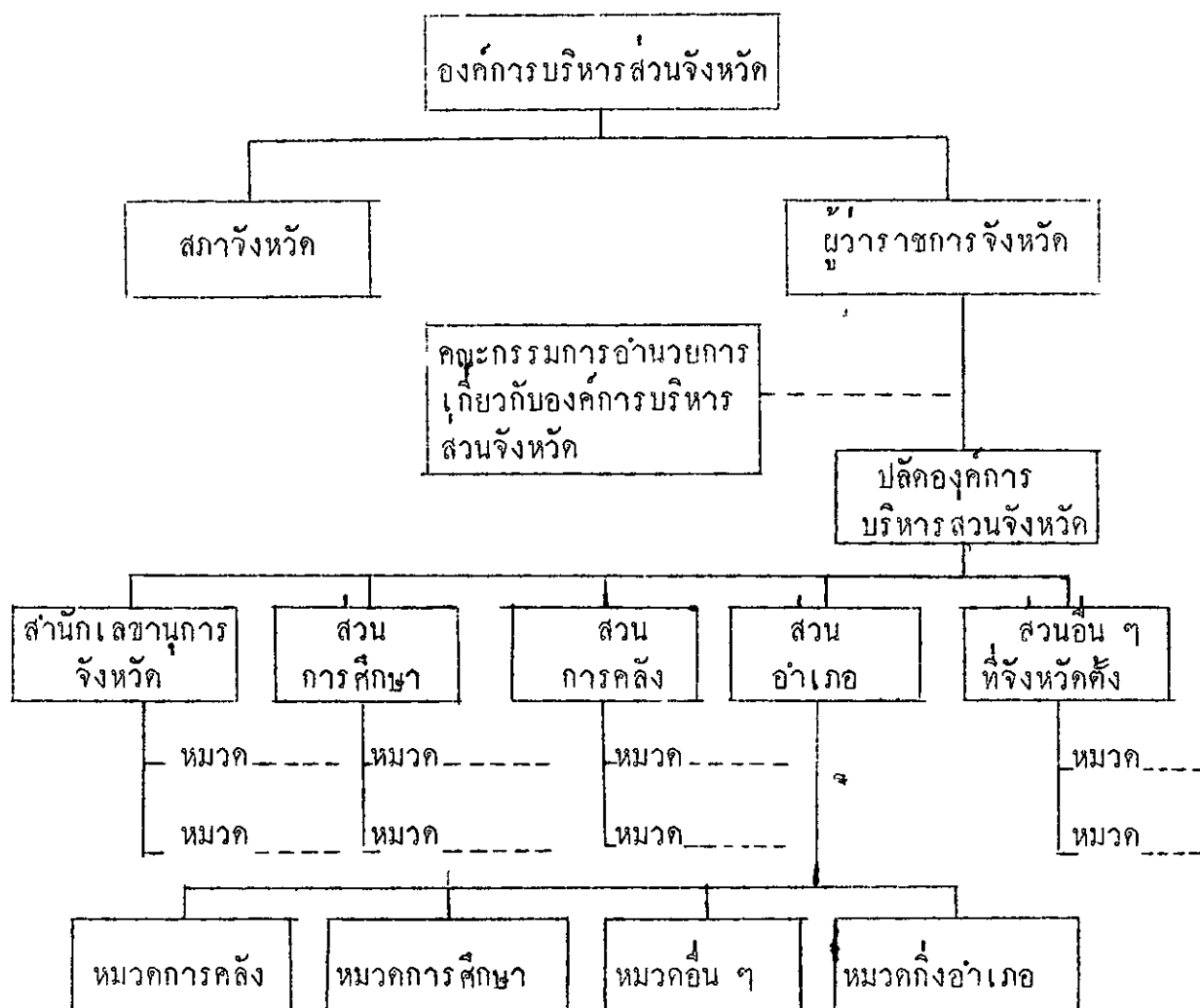
สภาจังหวัดยังมีอำนาจควบคุมการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีอำนาจพิจารณาเงินงบประมาณ ที่จะต้องตราเป็นข้อบัญญัติจังหวัด ทั้งนี้รวมทั้งเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และเงินรายได้ของท้องถิ่นเอง โดยหน้าที่ก็คือ สภาจังหวัดจะต้องพิจารณาตรวจสอบโดยละเอียดว่าเงินงบประมาณนั้นจะใช้ในกิจการใด ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นหรือไม่ เพียงใด

ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด มีหน้าที่ปฏิบัติการตามมติของสภา
จังหวัด โดยมีข้าราชการส่วนจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติ และจัดแบ่งการบริหารออกเป็น

1. สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทั่วไปของจังหวัด มีเลขานุการ
จังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และรับผิดชอบต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

2. ส่วนต่าง ๆ ที่จังหวัดตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการส่วนจังหวัดในส่วนนั้น
มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

การแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังกล่าวนี้นี้แล้วข้างตน
แสดงรายละเอียดตามแผนภูมิส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังภาพประกอบ 2
ต่อไป



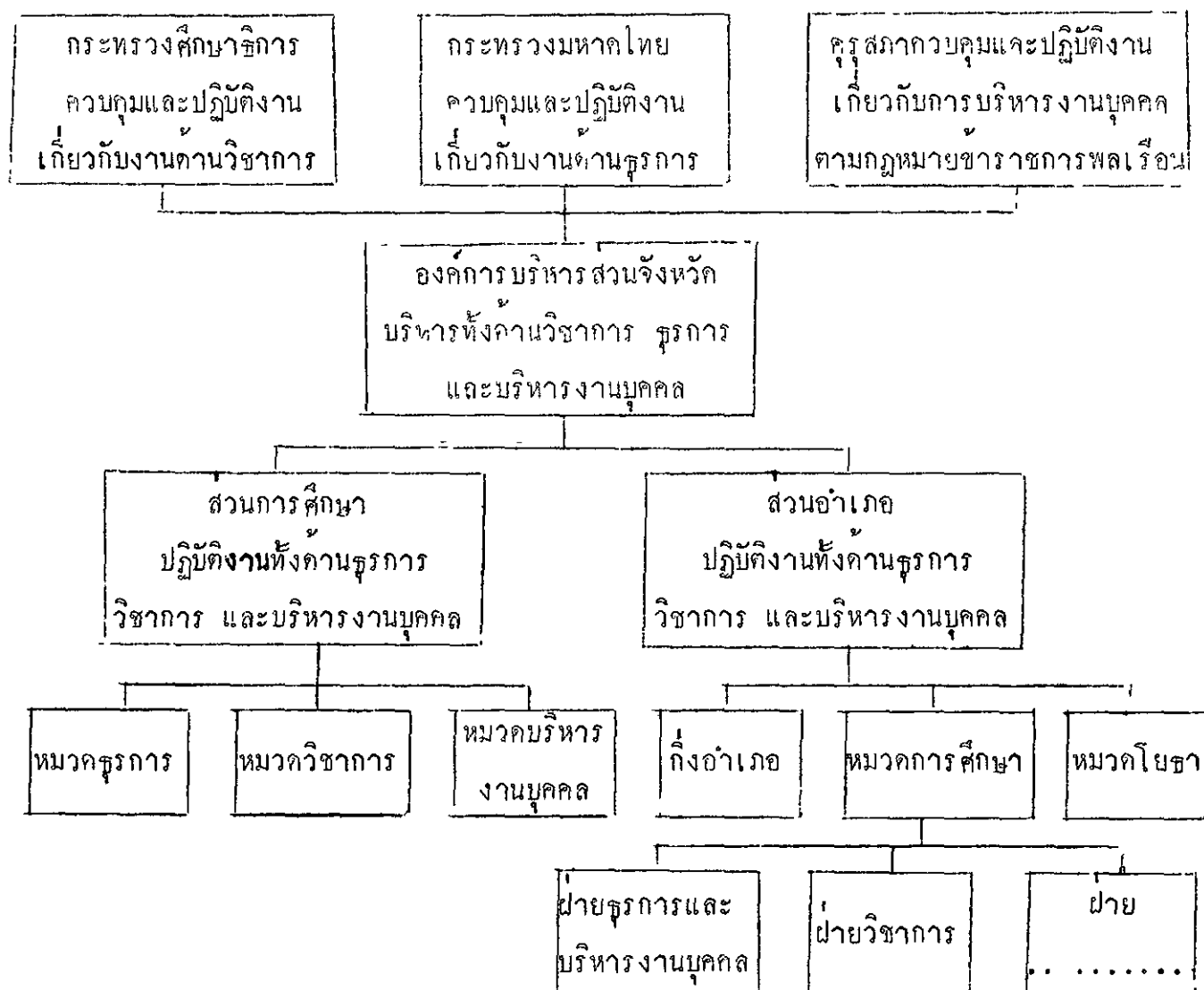
ภาพประกอบ 2 แผนภูมิการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่มา : กองการศึกษาประชาบาล กรมการปกครอง, มิถุนายน 2513

รัฐบาลได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาประชาบาลนอกเขตเทศบาลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2509 โดยโอนการจัดการศึกษาประชาบาลจากส่วนกลางคือกระทรวงศึกษาธิการ ไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบดำเนินการ เหตุที่รัฐบาลได้โอนการจัดการศึกษาประชาบาลไปให้ท้องถิ่น ก็เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งการกระจายอำนาจเป็นปัจจัยที่ขาดเสียไม่ได้ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ในด้านการจัดการศึกษาประชาบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการบริหารการศึกษาในเขตของตน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมทั้งการจัดตั้ง ยุบ และขยายโรงเรียน การปกครองโรงเรียน การเงินและทรัพย์สินของโรงเรียน การหางบประมาณรายได้รายจ่ายในการศึกษา การตรวจตรากิจการโรงเรียน และการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูและเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ (กรมการปกครอง 2513 : 27) การดำเนินงานอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารคือ ส่วนการศึกษาในระดับจังหวัด และส่วนอำเภอในระดับอำเภอ

หน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาประชาบาล จึงอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง ราชการส่วนกลาง คือกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย ไม่มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินงาน เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายช่วยเหลือส่งเสริมองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานไปได้ด้วยดี และทำหน้าที่ควบคุมตามความจำเป็นแห่งรัฐบาลตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริมและควบคุมเกี่ยวกับงานในกานวิชาการ เช่น การกำหนดหลักสูตร การวัดผลการศึกษา การนิเทศงาน ฯลฯ กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและควบคุมการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในทางธุรการ เช่น การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอไปยังสำนักงบประมาณควย ทำความรู้จักความเข้าใจและส่งเสริมให้ท้องถิ่นและประชาชนรู้สึกรับผิดชอบ และถือว่าเป็นหน้าที่ของตนเองในการจัดการศึกษาประชาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ก็มีครูสภาทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งอาจจะเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังภาพประกอบที่ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิสายงานการจัดการศึกษาประชาบาล

ที่มา : กองการศึกษาประชาบาล กรมการปกครอง, มิถุนายน 2513

งานวิจัยในประเทศ

กัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2512 : 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอ" โดยศึกษาจากศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศจำนวน 415 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ คืองานธุรการในแผนกศึกษานิเทศก์มากที่สุด ส่วนงานด้านวิชาการนั้นศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติรองลงมา งานอันดับถัดไปได้แก่ งานบริหารบุคลากร และงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการของโรงเรียน

เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 79) วิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบของศึกษานิเทศก์อำเภอตามหลักทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาลในจังหวัดขอนแก่น" พบว่า บทบาทจริงกับบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คะแนนบทบาทจริงต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวังมาก ครูใหญ่ที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านงานธุรการ งานวิชาการ งานบริหารบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนครูใหญ่ที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านวิชาการ ด้านธุรการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านสัมพันธ์กับชุมชนและงานพิเศษอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ประจวบ คอตระกุล (ประจวบ คอตระกุล 2519 : 47) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตามทัศนะของครูและประชาชน พบว่าครูและประชาชนมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่แตกต่างกัน โดยเห็นว่าบทบาทจริงอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวัง

ประสงค์ มากนวล (ประสงค์ มากนวล 2520 : 124-126) ได้วิจัยเรื่อง "บทบาทของหัวหน้าส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนการศึกษา และหัวหน้าหมวดการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การมีความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารบุคคล การบริหารงานวิชาการ และการบริหารธุรการ การเงินและการให้บริการ ความเห็นทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่า หัวหน้าส่วนการศึกษาได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลมากเป็นอันดับหนึ่ง เรื่องความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นอันดับสอง การบริหาร
 ฐานะการ การเงิน และการให้บริการ เป็นอันดับสาม การบริหารด้านวิชาการเป็นอันดับ
 สี่สุดท้าย

งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์ลสัน (Carlson. 1971 : 2333 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทที่เป็นจริง
 และบทบาทที่คาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของศึกษานิเทศก์ ครู และครูใหญ่
 ในรัฐมอนทานา" โดยสำรวจจากครู 541 คน ครูใหญ่ 42 คน และศึกษานิเทศก์ 17 คน
 ผลปรากฏว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ยังเห็นขัดแย้งกันอยู่ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูใหญ่ ทั้ง
 3 กลุ่ม ต้องการให้ครูใหญ่ทำงานให้มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้ทำอยู่จริง

สวานแซนด์เลอร์ (Sandler. 1968 : 169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความเห็น
 เกี่ยวกับบทบาทจริงกับบทบาทในอุดมคติของศึกษานิเทศก์ในรัฐเท็กซัส" ผลวิจัยพบว่า บทบาท
 ที่แท้จริงกับบทบาทในอุดมคติของศึกษานิเทศก์ในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน
 การบริหารนักเรียน การบริหารการเงินและการบริหารธุรกิจ ตลอดจน สื่อสารสัมพันธ์กับชุมชน
 มีความแตกต่างกันในเรื่องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การบริหารอาคารสถานที่นั้น ศึกษานิเทศก์
 และประธานคณะกรรมการการศึกษา มีความเห็นต่างกัน และบทบาทที่แท้จริงกับบทบาทในอุดมคติ
 ของศึกษานิเทศก์มีความใกล้เคียงกันในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก

ทำนองเดียวกันกับที่ เมลตัน (Melton. 1959 : 2832 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
 "บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา" โดยการสำรวจ
 ความคิดเห็นจากครูใหญ่ใน Wayne County รัฐ Michigan ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มี
 ความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของตัวครูใหญ่เอง จาก
 การสำรวจการปฏิบัติงานของครูใหญ่ภายในขอบข่ายของงาน 6 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำของครูใหญ่ในเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอน
2. การแนะนำเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์กับชุมชน
4. ความรับผิดชอบในด้านการบริหาร

5. ความรับผิดชอบในด้านการวัดผล

6. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพแก่ครู

ครูใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันมากในเรื่องความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน และเรื่องการแนะแนวที่เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน คือต้องการให้ครูใหญ่ได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ในเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอน และเรื่องการแนะแนวที่เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน มากบาง น้อยบาง แตกต่างกันไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาต่างกัน //

2. ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาต่างกัน

3. ครูใหญ่ที่ประกอบภาระงานในตำแหน่งครูใหญ่ต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาต่างกัน

4. บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ต่างกัน

5. บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการศึกษากันคว่ำ

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีอำเภอหรือกิ่งอำเภอละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน จาก 15 อำเภอ และ 5 กิ่งอำเภอ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งในจังหวัดอุดรธานี ในปีการศึกษา 2520 มีทั้งสิ้น 1,062 คน ในจำนวนนี้สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเพียง 50 เปอร์เซ็นต์

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ ครูใหญ่ที่ได้รับการพิจารณาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 เป็นผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

1.2 ปัจจุบันยังดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อยู่ในโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี

2. คัดเลือกครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติครบตามข้อ 1. โดยดูจากข้อมูลของหมวดสถิติและแผนงาน ส่วนการศึกษาจังหวัดอุดรธานี

3. สุ่มตัวอย่าง โดยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกครูใหญ่ที่อยู่ในเกณฑ์ตามข้อ 1 มาจำนวนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ

รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูใหญ่ จำแนกเป็นรายอำเภอ

เลขที่	อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองอุตรธานี	111	55
2	กุมภวาปี	108	54
3	หนองหาน	106	53
4	นากลาง	56	28
5	เพ็ญ	62	31
6	หนองบัวลำภู	75	37
7	ศรีบุญเรือง	82	41
8	บ้านผือ	67	33
9	โนนสัง	59	29
10	บ้านดุง	64	32
11	ศรีธาตุ	36	18
12	น้ำโสม	37	18
13	กิ่งอำเภอวังสามหมอ	18	9
14	กุดจับ	35	17
15	กิ่งอำเภอดุเวรรักษา	31	15
16	โนนสะอาด	29	14
17	หนองวัวซอ	28	14
18	กิ่งอำเภอสร้างคอม	21	10
19	กิ่งอำเภอทุ่งฝน	16	8
20	กิ่งอำเภอไชยวาน	21	10
	รวม	1,062	526

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา (แบบสอบถามมีปรากฏในภาคผนวกหน้า 103)

การสร้างแบบสอบถาม มีลำดับการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยศึกษาลักษณะงานและความรับผิดชอบของหัวหน้าหมวดการศึกษาจากหนังสือเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ศึกษา ลักษณะของการทำข้อทดสอบที่ดีจากตำราการวัดผลและใ้อาศัยแนวเทียบจากแบบสอบถามของเนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : ภาคผนวก) กับของ ประสงค์ มากนวล (ประสงค์ มากนวล 2520 : ภาคผนวก) นำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่ของหัวหน้าหมวดการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ผู้เป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำและตรวจแก้ไข แล้วนำไปทดลอง (Pre-test) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ หากคำอ่านน่าจำแนกและความเชื่อมั่นรวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่ง หน้าที่ วุฒิ อายุ และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วน-ประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 53 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับบทบาท 4 ด้าน คือ

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 12 ข้อ
2. บทบาทด้านงานธุรการ จำนวน 12 ข้อ
3. บทบาทด้านงานวิชาการ จำนวน 14 ข้อ
4. บทบาทด้านการบริหารบุคลากร จำนวน 15 ข้อ

การทดลองและคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดลองเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ทำการทดสอบ (Pre-test) กับครูใหญ่ในจังหวัดอุดรธานี ที่ไม่ได้รวมเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1. หาค่าอำนาจจำแนก โดยรวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบแต่ละคน และเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ ค่าที่ได้ออก 25% บน และ 25% ล่าง ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาเป็นตัวแทนในการประเมินค่าคำถามแต่ละข้อ หานำนักคะแนนของแต่ละข้อคำถามของผู้ตอบกลุ่ม 25% บน และกลุ่ม 25% ล่าง นำมาหาค่าคะแนนของแต่ละกลุ่มมาหาค่าตัวกลาง (Mean) ความแปรปรวน (Variance) และหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม โดยใช้ t-test แล้วเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือ มีค่า t เท่ากับ หรือมากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามเพื่อใช้สำหรับการวิจัยต่อไป

จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก คือ ค่า t ของแบบสอบถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 2.15 - 9.23 ดังที่ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ Alpha Coefficient ของ ครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right) \quad (\text{Cronbach. 1970 : 161})$$

ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.771

การเก็บรวบรวมและจัดกระทำกับข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมและจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปถึงหัวหน้าส่วนการศึกษา จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
 2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวของหัวหน้าส่วนการศึกษา ไปถึงหัวหน้าหมวดการศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยขอให้หัวหน้าหมวดการศึกษาและครูวิชาการของอำเภอ เป็นผู้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามคืน
- แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 526 ฉบับ ได้รับคืน 426 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 80.99 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับคืน จำแนกเป็นอำเภอ

เลขที่	อำเภอ	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา	คิดเป็น ร้อยละ
1	เมืองอุดรธานี	55	50	90.90
2	กุมภวาปี	54	35	64.81
3	หนองหาน	53	43	81.13
4	นากลาง	28	22	78.57
5	เพ็ญ	31	26	83.87
6	หนองบัวลำภู	37	35	94.59
7	ศรีบุญเรือง	41	34	82.92
8	บ้านผือ	33	26	78.78
9	โนนสัง	29	26	89.65
10	บ้านดุง	32	30	93.75
11	ศรีธาตุ	18	17	94.44
12	นาโสบ	18	10	55.55
13	กิ่งอำเภอวังสามหมอ	9	5	55.55
14	กุดจับ	17	14	82.35
15	กิ่งอำเภอสุวรรณคูหา	15	12	80.00
16	โนนสะอาด	14	10	71.42
17	หนองวัวซอ	14	9	64.28
18	กิ่งอำเภอสร้างคอม	10	10	100.00
19	กิ่งอำเภอทุ่งฝน	8	5	62.50
20	กิ่งอำเภอไชยวาน	10	7	70.00
	รวม	526	426	80.99

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ถัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วจัดหมวดหมู่ตามลักษณะตัวแปร

4. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับหาคูณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การหาค่าอ่านจำแนกเป็นรายข้อ ใช้การคำนวณหาค่า t หาความแตกต่างของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ 25% โดยใช้สูตรของ Edward ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}} \quad (\text{Edward. 1960 : 104})$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N_H	แทน	ประชากรกลุ่มสูง
	N_L	แทน	ประชากรกลุ่มต่ำ

2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่า Alpha Coefficient ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ใช้สูตรดังนี้

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแต่ละข้อของแบบสอบถามแต่ละข้อ

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าวิกฤต F-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร (Lindquist. 1956 : 56)

$$F = \frac{MS_A}{MS_W}$$

และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ q-Statistic ใช้สูตร (Winer. 1962 : 185)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{Largest}} - \bar{T}_{\text{Smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/n}}$$

3.2 ค่าวิกฤต t-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตรดังนี้ (Ferguson. 1971 : 152)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
	s_1^2, s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ประชากรกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2

3.3 ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

โดยวิธี Product Moment Correlation ไรส์เกอร์ (Ferguson, 1971 102)

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X, \sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน X และคะแนน Y ตามลำดับ
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และ Y ตามลำดับ
	$\sum X^2, \sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดยกกำลังสองของคะแนน X และ คะแนน Y ตามลำดับ
	$(\sum X)^2, (\sum Y)^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดยกกำลังสองของคะแนน X และคะแนน Y ยกกำลังสองตามลำดับ
	N	แทน	จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- N แทน จำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง
- t แทน อัตราส่วนวิกฤติใน t -distribution
- F แทน อัตราส่วนวิกฤติใน F -distribution
- df แทน degrees of freedom
- SS แทน Sum of Squares
- MS แทน Mean Square
- S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- S^2 แทน ความแปรปรวน
- q แทน Studentized q -Statistic
- h แทน Harmonic Mean
- r แทน ค่าสหสัมพันธ์

ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้แยกออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

1. เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครุใหญ่ที่มีวิวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน
2. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครุใหญ่ที่มีวิวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่

4. คาสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่

5. ประมวลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 บทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุคุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน

1.1 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน

1.1.1 คาสถิติพื้นฐาน

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา
ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของ หัวหน้าหมวดการศึกษา	วัยวุฒิของครูใหญ่	ค่าสถิติพื้นฐาน			
		N	$\bar{X}$	s^2	s
1) ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน	ต่ำกว่า 30 ปี	30	34.53	95.29	9.76
	30 - 39 ปี	117	34.88	115.04	10.73
	40 - 49 ปี	129	35.19	107.38	10.36
	50 ปีขึ้นไป	150	36.04	219.21	14.81
2) ด้านงานธุรการ	ต่ำกว่า 30 ปี	30	34.40	76.18	8.73
	30 - 39 ปี	117	35.20	71.44	8.45
	40 - 49 ปี	129	36.51	82.86	9.10
	50 ปีขึ้นไป	150	36.28	91.08	9.54
3) ด้านงานวิชาการ	ต่ำกว่า 30 ปี	30	37.23	126.53	11.25
	30 - 39 ปี	117	38.69	163.59	12.79
	40 - 49 ปี	129	39.80	141.93	11.91
	50 ปีขึ้นไป	150	39.63	181.56	13.47
4) ด้านบริหารบุคลากร	ต่ำกว่า 30 ปี	30	46.87	104.74	10.23
	30 - 39 ปี	117	48.68	153.76	12.40
	40 - 49 ปี	129	49.38	167.96	12.96
	50 ปีขึ้นไป	150	50.53	152.55	12.35

1.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเสนอในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษาแต่ละคน มาทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) เพื่อจะว่าครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน จะมีทัศนคติบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละคนของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี q-Statistic ต่อไป

การเปรียบเทียบในตอนนี้ จะเสนอเป็น 4 ตอน ซึ่งได้แก่บทบาทในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนคติของครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	174.95	58.32	0.4006
ภายในกลุ่ม	422	61426.20	145.56	
รวม	425	61601.15		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 4 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน มีทัศนคติบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข. บทบาทงานธุรการ

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านงานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ของครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	195.13	65.04	0.7916
ภายในกลุ่ม	422	34672.16	82.16	
รวม	425	34867.29		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 5 ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกันมีทักษะบทบาทที่เป็นจริงด้านงานธุรการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ค. บทบาทค่านงานวิชาการ

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงค่านงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	218.46	72.84	0.4528
ภายในกลุ่ม	422	67866.16	160.82	
รวม	425	68084.62		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 6 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุติต่างกัน มีทัศนะคอบบทบาทที่เป็นจริงค่านงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทค่านับบริหารบุคลากร

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงค่านับบริหารบุคลากร ของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	444.29	148.10	0.9600
ภายในกลุ่ม	422	65101.00	154.27	
รวม	425	65545.29		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 7 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกันมีทัศนะตอบหาที่ เป็นจริงค่านับบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

1.2 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดกัน

1.2.1 คาสักกิตินฐาน

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

บทบาทของ หัวหน้าหมวดการศึกษา	คุณวุฒิของครูใหญ่	ค่าสถิติพื้นฐาน			
		N	$\bar{X}$	S^2	S
1) ความสัมพันธ์กับ ชุมชน	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	36.03	126.20	11.23
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	35.05	131.60	11.47
	สูงกว่า ป.กศ.	217	34.22	100.80	10.04
2) งานงานธุรการ	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	36.69	90.48	9.51
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	35.69	92.37	9.61
	สูงกว่า ป.กศ.	217	35.33	71.76	8.47
3) งานงานวิชาการ	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	41.37	190.53	13.80
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	38.65	153.37	12.38
	สูงกว่า ป.กศ.	217	39.24	137.72	11.74
4) งานบริหารบุคลากร	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	51.21	155.87	12.48
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	49.10	170.13	13.04
	สูงกว่า ป.กศ.	217	48.47	135.25	11.63

1.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าการศึกษา แต่ละด้านมาทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) เพื่อจะดูว่าครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน จะมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี q-Statistic ต่อไป

การเปรียบเทียบในตอนนี้จะเสนอเป็น 4 ตอน ซึ่งได้แก่ บทบาท
ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานงานธุรการ งานงานวิชาการ และงานบริหารบุคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
ของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	260.06	130.03	1.1413
ภายในกลุ่ม	423	48193.90	113.93	
รวม	425	48453.96		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 9 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของ
หัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข. บทบาทค่านางานธุรการ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงค่านางานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	138.89	69.45	0.8538
ภายในกลุ่ม	423	34404.92	81.34	
รวม	425	34543.81		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 10 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงค่านางานธุรการของหัวหน้าหมวด
การศึกษาไม่แตกต่างกัน

ค. บทบาทงานงานวิชาการ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงคํานงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	765.65	382.83	2.4635
ภายในกลุ่ม	423	65732.15	155.40	
รวม	425	66497.80		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 11 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีทักษะบทบาทที่เป็นจริงคํานงานวิชาการของ
หัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทการบริหารบุคลากร

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	571.38	285.69	19.4744**
ภายในกลุ่ม	423	62805.20	14.67	
รวม	425	63376.58		

$$**F_{.01}(2, 423) = 4.66$$

ผลจากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแปรปรวนในตาราง 12 พบว่า
ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทักษะบทบาท
ที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ q-statistic ตรวจสอบคู่ค่าเฉลี่ย
ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่า q-Statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากร
ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

ระดับวุฒิของครูใหญ่		สูงกว่า ป.กศ. ป.กศ. หรือเทียบเท่า ต่ำกว่า ป.กศ.		
	$\bar{X}$	48.47	49.10	51.21
สูงกว่า ป.กศ.	48.47	—	0.63	2.74**
ป.กศ. หรือเทียบเท่า	49.10		—	2.11**
ต่ำกว่า ป.กศ.	51.21			—
		$r = 2$		$r = 3$
		$q_{.99} (r, 423)$	3.64	4.12
$\sqrt{MS_{\text{error}}/n} \text{ ที่ } q_{.99}$		$(r, 423)$	1.24	1.41

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่จากตาราง 13 พบว่า

1. คะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. จะสูงกว่าทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิสูงกว่า ป.กศ. และวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า กับคุณวุฒิสูงกว่า ป.กศ. ไม่แตกต่างกัน

1.3 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

1.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษาแต่ละด้าน มาทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง (t-test) เพื่อจะดูว่าครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน จะมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

การเปรียบเทียบในตอนนี้ จะเสนอเป็น 4 ตอน ซึ่งได้แก่บทบาทในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ \ ค่าสถิติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	35.41	123.26	0.7241
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	34.65	106.93	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 14 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข. บทบาทค่านางานธุรการ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงค่านางานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ \ ทัศนคติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	36.70	86.52	1.6016
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	35.28	75.11	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 15 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงค่านางานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ค. บทบาทงานงานวิชาการ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงคํานงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	39.57	170.65	0.5579
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	38.88	145.35	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 16 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงคํานงานวิชาการของ
หัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทการบริหารบุคลากร

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ / ทัศนคติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	50.36	149.28	1.6054
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	48.44	148.35	

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 17 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรของ
หัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุ
คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน

2.1 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน

2.1.1 ทัศนคติพื้นฐาน

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทักษะของครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกัน

บทบาทของ หัวหน้าหมวดการศึกษา	วิทยุของครูใหญ่	ค่าสถิติพื้นฐาน			
		N	$\bar{X}$	S^2	S
1) ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	ต่ำกว่า 30 ปี	30	47.97	75.41	8.68
	30 - 39 ปี	117	48.65	49.75	7.05
	40 - 49 ปี	129	48.63	61.72	7.86
	50 ปีขึ้นไป	150	48.47	79.53	8.92
2) ด้านงานธุรการ	ต่ำกว่า 30 ปี	30	48.17	97.25	9.86
	30 - 39 ปี	117	49.32	56.69	7.53
	40 - 49 ปี	129	49.24	64.26	8.02
	50 ปีขึ้นไป	150	48.61	83.04	9.11
3) ด้านงานวิชาการ	ต่ำกว่า 30 ปี	30	55.60	112.87	11.08
	30 - 39 ปี	117	57.17	103.42	10.17
	40 - 49 ปี	129	56.61	98.21	9.91
	50 ปีขึ้นไป	150	56.35	103.09	10.15
4) ด้านบริหารบุคลากร	ต่ำกว่า 30 ปี	30	63.30	79.32	8.91
	30 - 39 ปี	117	63.03	99.10	9.96
	40 - 49 ปี	129	63.35	123.87	11.13
	50 ปีขึ้นไป	150	61.55	160.67	12.68

2.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเสนอในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มาทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) เพื่อจะทราบว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในแต่ละด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือไม่ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี q-Statistic ต่อไป

การเปรียบเทียบในตอนนี้จะเสนอเป็น 4 ตอน ซึ่งได้แก่บทบาทในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	12.89	4.30	0.0654
ภายในกลุ่ม	422	27707.15	65.66	
รวม	425	27720.04		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 19 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่แตกต่างกัน

ข. บทบาทค่านางานธุรการ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังค่านางานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุติดต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	62.57	20.86	0.2934
ภายในกลุ่ม	422	29994.97	71.08	
รวม	425	30057.54		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 20 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวิทยุติดต่างกัน มีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังค่านางานธุรการของ
หัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ค. บทบาทค่างานวิชาการ

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังค่างานวิชาการของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	77.76	25.92	0.3180
ภายในกลุ่ม	422	34390.40	81.49	
รวม	425	34468.16		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 21 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังค่างานวิชาการของหัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทการบริหารบุคลากร

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังงานบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	275.25	91.75	0.7224
ภายในกลุ่ม	422	53590.66	126.99	
รวม	425	53865.91		

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 22 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังงานบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

2.2.1 กาสถิติพื้นฐาน

ตาราง 23 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้าหมวดการศึกษา
ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

บทบาทของ หัวหน้าหมวดการศึกษา	คุณวุฒิของครูใหญ่	ค่าสถิติพื้นฐาน			
		N	$\bar{X}$	S^2	S
1) ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	50.02	53.74	7.33
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	47.13	87.32	9.34
	สูงกว่า ป.กศ.	217	48.17	55.85	7.47
2) ด้านงานธุรการ	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	49.92	63.23	7.95
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	47.94	92.62	9.62
	สูงกว่า ป.กศ.	217	49.06	61.66	7.85
3) ด้านงานวิชาการ	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	57.84	103.75	10.19
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	55.05	130.80	11.44
	สูงกว่า ป.กศ.	217	56.46	85.90	9.27
4) ด้านบริหารบุคลากร	ต่ำกว่า ป.กศ.	115	64.43	120.55	10.98
	ป.กศ. หรือเทียบเท่า	94	60.27	184.70	13.59
	สูงกว่า ป.กศ.	217	63.34	89.76	9.47

2.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาแต่ละด้าน มาทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) เพื่อจะรู้ว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน จะมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังในแต่ละด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี q-Statistic ต่อไป

การเปรียบเทียบในตอนนี้ จะเสนอเป็น 4 คอบ ซึ่งได้แก่ บทบาท
ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	463.78	231.89	3.7281*
ภายในกลุ่ม	423	26309.13	62.20	
รวม	425	26772.91		

$$*F_{.05} (2,423) = 3.02$$

ผลจากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแปรปรวนในตาราง 24 พบว่า
ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาท
ที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ q-Statistic ตรวจสอบคู่ค่าเฉลี่ย
ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่า q-Statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

ระดับวุฒิของครูใหญ่		ป.กศ. หรือเทียบเท่า สูงกว่า ป.กศ. ต่ำกว่า ป.กศ.		
	$\bar{X}$	47.13	48.17	50.02
ป.กศ. หรือเทียบเท่า	47.13	—	1.04	2.89*
สูงกว่า ป.กศ.	48.17		—	1.85
ต่ำกว่า ป.กศ.	50.02			—

		$r = 2$	$r = 3$
$q_{.95}$	$(r, 423)$	2.77	3.31
$\sqrt{MS_{error}/\tilde{n}} q_{.95}$	$(r, 423)$	1.95	2.33
$q_{.99}$	$(r, 423)$	3.64	4.12
$\sqrt{MS_{error}/\tilde{n}} q_{.99}$	$(r, 423)$	2.56	2.90

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่จากตาราง 25 พบว่า

1. คะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. สูงกว่าทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. กับคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า และระหว่างคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. กับคุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ.

ข. บทบาทคานงานธุรการ

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังคานงานธุรการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	201.01	102.01	1.4827
ภายในกลุ่ม	423	29140.14	68.80	
รวม	425	29341.15		

จากการเปรียบเทียบในตาราง 26 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทักษะบทบาทที่คาดหวังคานงานธุรการของ
หัวหน้าหมวดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ค. บทบาทค่านางงานวิชาการ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังค่านางงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	104.12	202.21	2.0104
ภายในกลุ่ม	423	42545.85	100.58	
รวม	425	42950.27		

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 27 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังค่านางงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทการบริหารบุคลากร

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังการบริหารบุคลากรของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	979.31	489.66	3.7402*
ภายในกลุ่ม	423	55376.69	130.91	
รวม	425	56356.00		

$$*F_{.05}(2, 423) = 3.02$$

ผลจากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแปรปรวนในตาราง 28 พบว่า
ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทักษะบทบาท
ที่คาดหวังการบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ q-Statistic ตรวจสอบค่าเฉลี่ย
ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่า q-Statistic ของคะแนนเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากร
ของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

ระดับวุฒิของครูใหญ่	ป.กศ. หรือเทียบเท่า สูงกว่า ป.กศ. ต่ำกว่า ป.กศ.			
	$\bar{X}$	60.23	63.34	64.43
ป.กศ. หรือเทียบเท่า	60.23	—	3.10*	4.20**
สูงกว่า ป.กศ.	63.34		—	1.10
ต่ำกว่า ป.กศ.	64.43			—
		$r=2$		$r=3$
		$q_{.95} (r, 423)$	2.77	3.31
$\sqrt{MS_{\text{error}}/n} q_{.95}$		$(r, 423)$	2.80	3.34
		$q_{.99} (r, 423)$	3.64	4.12
$\sqrt{MS_{\text{error}}/n} q_{.99}$		$(r, 423)$	3.68	4.16

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่จากตาราง 29 พบว่า

1. คะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้า
หมวดการศึกษาตามทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. สูงกว่าทักษะของครูใหญ่
ที่มีคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูใหญ่
คุณวุฒิสองสูงกว่า ป.กศ. สูงกว่าทักษะของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ค่าเฉลี่ยของครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. กับคุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. ไม่แตกต่างกัน

2.3 ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

2.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่นำเสนอในตอนนี้ เป็นการนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาแต่ละด้าน มาทดสอบโดยวิเคราะห์ความแปรปรวน (t-test) เพื่อจะว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน จะมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังในแต่ละด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

การเปรียบเทียบในตอนนี้ จะเสนอเป็น 4 ตอน ซึ่งได้แก่ บทบาทในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคลากร

ก. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ / คาสถิติ	N	$\bar{X}$	s^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	48.69	78.43	0.5087
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	48.28	52.24	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 30 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของหัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข. บทบาทค่านางงานธุรการ

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังค่านางงานธุรการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ / ค่าสถิติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	49.43	71.61	0.4585
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	49.05	64.69	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 31 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังค่านางงานธุรการของหัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ก. บทบาทคานงานวิชาการ

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังคานงานวิชาการของหัวหน้า
หมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ / ค่าสถิติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	56.80	108.70	0.1869
หลัง 1 ตุลาคม 2509	245	56.62	92.43	

ผลจากการเปรียบเทียบในตาราง 32 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังคานงานวิชาการของ
หัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ง. บทบาทการบริหารบุคลากร

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์ของครูใหญ่ / ค่าสถิติ	N	$\bar{X}$	s^2	t
ก่อน 1 ตุลาคม 2509	181	62.16	136.19	- 1.0432
หลัง 1 ตุลาคม 2509	215	63.59	102.01	

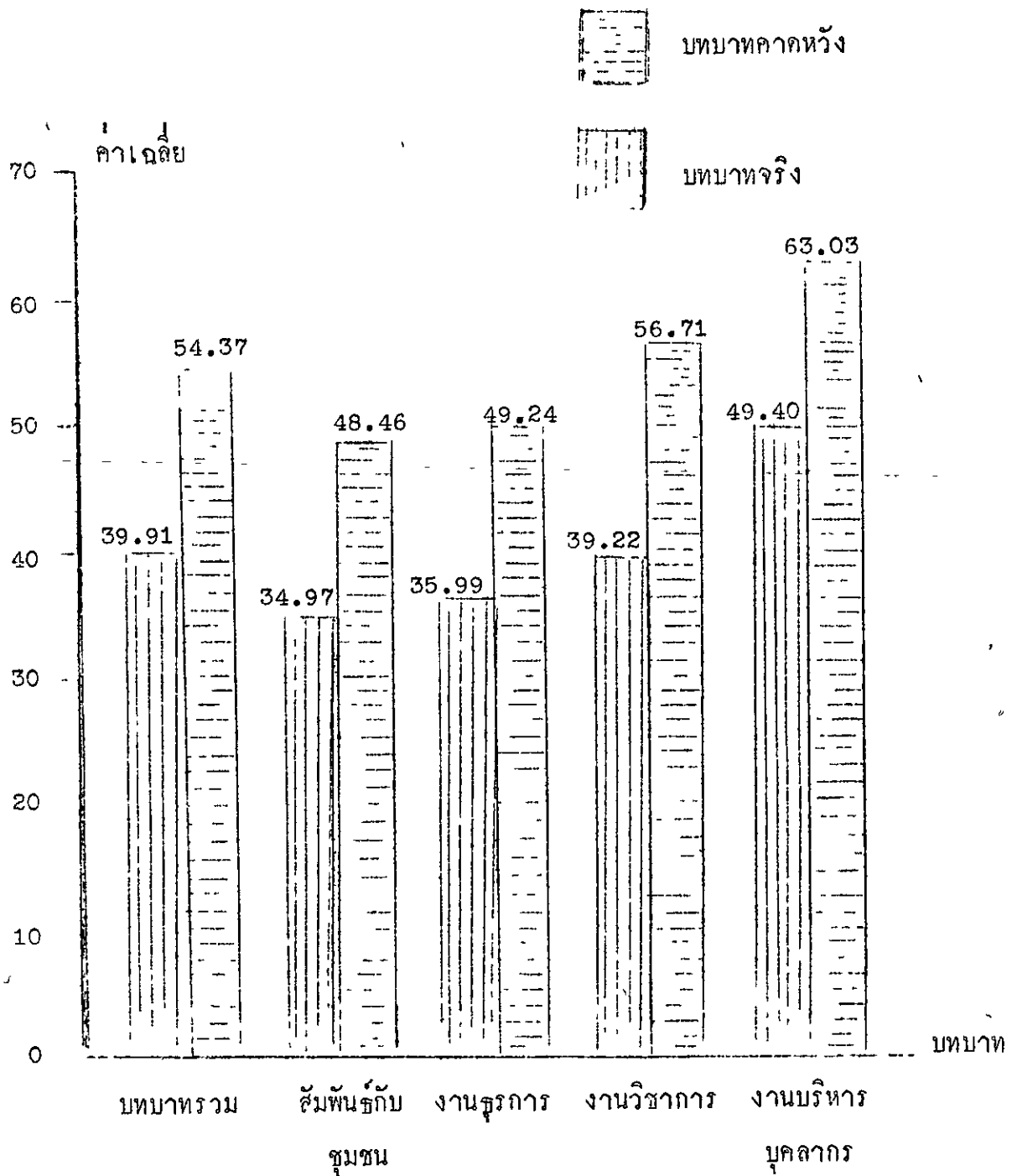
ผลการเปรียบเทียบในตาราง 33 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง
ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่

บทบาท	N	$\bar{X}$	S^2	S	t
1. <u>ความสัมพันธ์กับชุมชน</u>					
บทบาทจริง	426	34.9741	113.7340	10.6646	20.9173*
บทบาทคาดหวัง	426	48.4553	63.2509	7.9538	
2. <u>งานงานธุรการ</u>					
บทบาทจริง	426	35.9868	80.8174	8.9842	15.0732**
บทบาทคาดหวัง	426	49.2392	68.1510	8.2526	
3. <u>งานงานวิชาการ</u>					
บทบาทจริง	426	39.2232	157.9960	12.5595	22.4489**
บทบาทคาดหวัง	426	56.7087	100.5652	10.0199	
4. <u>การบริหารบุคลากร</u>					
บทบาทจริง	426	49.4047	118.8118	12.1988	17.1780**
บทบาทคาดหวัง	426	63.0279	119.1037	10.8851	
<u>รวมบทบาททั้ง 4 ด้าน</u>					
บทบาทจริง	426	39.9115	125.6788	11.1159	20.3978**
บทบาทคาดหวัง	426	54.3654	88.2887	9.2998	

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบพทที่เป็นจริงกับบพทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่

ผลการทดสอบในตาราง 34 และภาพประกอบ 4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน และโดยส่วนรวม และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย พบว่า คะแนนเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้าน และโดยส่วนรวม

ตอนที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่

ตาราง 35 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน ของ หัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่

บทบาท	N	สหสัมพันธ์ (r.)
จริง (รวม) คาดหวัง (รวม)	426 426	0.4425**
<u>สัมพันธ์กับชุมชน</u>		
จริง คาดหวัง	426 426	0.3727**
<u>งานธุรการ</u>		
จริง คาดหวัง	426 426	0.1897*
<u>งานวิชาการ</u>		
จริง คาดหวัง	426 426	0.3558**
<u>บริหารบุคลากร</u>		
จริง คาดหวัง	426 426	0.8519**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ปรากฏว่า

1. การสัมผัสพันธะระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ความถี่ของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานวิชาการและด้านบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านงานธุรการมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ประมวลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจากคำถามแบบปลายเปิด ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับ--บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาในแต่ละด้าน รวบรวมได้ดังนี้

ก. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ครูใหญ่เห็นว่าชุมชนมีอิทธิพลต่อการศึกษาของท้องถิ่นมาก โดยเฉพาะผู้นำในท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการศึกษา และเจ้าอาวาสวัด เป็นต้น แต่หัวหน้าหมวดการศึกษามีความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยมาก อยากจะให้หัวหน้าหมวดการศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อชักนำให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือโรงเรียน ร่วมมือกับทางโรงเรียนในกิจการต่าง ๆ และมองเห็นความสำคัญของการศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะให้หัวหน้าหมวดการศึกษาปฏิบัติดังนี้

1. ในวันประชุมประจำเดือนที่อำเภอ ให้หัวหน้าหมวดการศึกษา ประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับครูใหญ่ เพื่อชี้แจงความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ทางกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทราบคอย และชักชวนขอความร่วมมือให้ช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาของท้องถิ่น
2. ให้ออกเยี่ยมเยียนท้องถิ่น เพื่อประชุมชี้แจงราษฎรให้เห็นความสำคัญของการศึกษา และร่วมมือกับทางโรงเรียน
3. หัวหน้าหมวดการศึกษาควรปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับชุมชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การเข้าร่วมงานประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน หัวหน้าหมวดควรเข้าไปเกี่ยวข้องกับ

4. เมื่อมีโอกาสให้ไปเยี่ยมเยียนประชาชนร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะในท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อรับทราบ รับฟังข้อคิดเห็นจากประชาชน

5. หัวหน้าหมวดการศึกษา ควรวางตัวให้เป็นกันเองกับประชาชนทุกคนทุกระดับชั้น

ข. การบริหารงานธุรการ

ครูใหญ่เห็นว่า งานสารบรรณล่าช้า การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษา เกี่ยวกับการโต้ตอบหนังสือราชการไปยังโรงเรียน ยิ่งล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ บางเรื่องต้องทำให้ครุเสียสิทธิไปก็มี และหัวหน้าหมวดการศึกษาไม่ค่อยจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของครูมากนัก เช่น เรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ การการเงิน การเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ล่าช้าควรจะให้ไต่ตรวจเร็วขึ้นกว่าที่ปฏิบัติอยู่ ครูใหญ่อยากให้หัวหน้าหมวดการศึกษาปฏิบัติ จักทำในเรื่องต่อไปนี้

1. การให้บริการต่าง ๆ แก่โรงเรียน ควรจัดให้ทั่วถึงกันทุกแห่ง มีระเบียบปฏิบัติใด ๆ ออกมาใช้ใหม่ ๆ ควรแจ้งให้โรงเรียนทราบโดยทั่วถึง เพื่อให้โรงเรียนได้ปฏิบัติถูกต้อง

2. อ่านความ สะดวกแก่ครูหรือผู้มาติดต่อราชการที่อำเภอ โดยละเว้นการขู่เข็ญ หรือใช้วาจาไม่เหมาะสม ไม่ควรวางตัวจนเกินไปจนครูไม่กล้าเข้าพบ

3. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการของครู เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ควรให้จัดทำรวดเร็วกว่าที่ปฏิบัติอยู่

4. จัดหาวัสดุเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น กระดาษ เข็มหมุด ลวดขีด ลวดเย็บกระดาษ สำหรับใช้ในงานธุรการ แล้วแจกจ่ายให้โรงเรียนต่าง ๆ ได้ใช้โดยทั่วถึงกัน

5. ให้หัวหน้าหมวดการศึกษาดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษา ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน รวดเร็ว และให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วย

6. ให้ออกตรวจสอบเกี่ยวกับบัญชีการเงินพัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนเป็นประจำทุกภาคเรียน หรือประจำปี และเมื่อออกตรวจเยี่ยมโรงเรียนควรชี้แจงเกี่ยวกับงานธุรการ การเงินให้โรงเรียนปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบด้วย

๗. ควรจัดหาทุนการศึกษาจากเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ มาให้แก่ นักเรียนยากจน แต่เรียนดี ของอำเภอทุกปีไป

๘. การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ควรจัดแบ่งให้สม่ำเสมอ และเป็นธรรม ตามอัตราส่วนของนักเรียน คือ โรงเรียนใหญ่ควรให้ได้มากกว่าโรงเรียน ขนาดเล็ก และแบบพิมพ์ต่าง ๆ เช่น แบบ ศส. ต่าง ๆ ใ้แก่ บัณฑิตเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น ทะเบียนนักเรียน ระเบียบสะสม เหล่านี้ควรเบิกมาไว้ให้เพียงพอกับโรงเรียน

๙. จัดให้มีปฏิทินกำหนดส่งงานให้โรงเรียนปฏิบัติเป็นระเบียบเดียวกัน ทั้งอำเภอ ให้เป็นที่แน่นอน

ค. การบริหารงานวิชาการ

ครูใหญ่เห็นว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาให้ความสนใจเกี่ยวกับงานวิชาการน้อย แต่ไปให้ความสำคัญและกวัดขุ่นในเรื่องอื่น ๆ เช่น งานธุรการ ซึ่งไม่ใช่หัวใจหรือเป้าหมาย ของการศึกษา แต่เป้าหมายของโรงเรียน คือ งานด้านวิชาการ เวลาหัวหน้าหมวดไป ตรวจเยี่ยมโรงเรียน กลับไปสนใจและมองแต่ด้านอาคารสถานที่สะอาด บริเวณโรงเรียน เรียบร้อย สวยงาม มีสิ่งประดับต่าง ๆ มากพอ ด้านวิชาการมักไม่พูดถึง เป็นเหตุให้ครูต้อง หันมาปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ ทำให้งานด้านวิชาการลดน้อยลง นับเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การ ศึกษาไม่ได้มาตรฐานและคุณภาพลดลง ครูใหญ่อยากจะให้หัวหน้าหมวดการศึกษาสนใจงาน วิชาการมากขึ้น และถือเป็นความสำคัญอันดับแรก

ครูใหญ่ได้ให้คำแนะนำและขอปฏิบัติดังนี้

๑. จัดอบรมครูในด้านการให้ครูได้นำความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในการเรียนการสอน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และควรจัดก่อนเปิดภาคเรียนต้นของ ปีการศึกษา

๒. ควรให้ครูวิชาการของอำเภอ ได้ทำงานวิชาการอย่างเต็มที่ในด้านการ วิชาการโดยเฉพาะ แทนการทำงานด้านธุรการเสียส่วนมาก ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๓. ให้จัดทำโครงการสอนระดับอำเภอ เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ ได้ใช้ ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันทั้งอำเภอ

4. จัดให้มีการติดตามประเมินผลการเรียนการสอนของครู เป็นภาคเรียน หรือเป็นปี ๆ หนึ่งนอ ในภาคเรียนหนึ่ง ๆ ควรมีการทดสอบใหญ่ทุก ๆ วิชา โดยใช้ข้อสอบ มาตรฐานที่ทางอำเภอจัดทำขึ้น

5. หัวหน้าหมวดการศึกษาควรจัดทำโครงการออกนิเทศการเรียนการสอน ในระดับโรงเรียน หรือระดับกลุ่มให้กำหนดแน่นอน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ง. การบริหารด้านบุคลากร

ครูใหญ่เห็นว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาส่วนมากบริหารงานเห็นแก่พรรคพวก ขาดความยุติธรรม การบาเห็นใจความชอบ การโอนการย้าย มักจะได้แก่ผู้ประจบสอพลอ โกลลจริต และให้อำมีสั่นจางเท่านั้น การบรรจุครูในโรงเรียนต่าง ๆ ไม่ได้สัดส่วนกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่อยู่ใกล้เมือง มีความเจริญทางคมนาคมสะดวก จะมีอัตราครูเพียงพอ ส่วน โรงเรียนที่อยู่ทางไกล ทางคมนาคมไม่สะดวก อัตราครูจะไม่มีเพียงพอ ครูใหญ่ได้เสนอแนะ ไว้ดังนี้

1. การโยกย้ายหรือโอน การพิจารณาความดีความชอบระดับอำเภอ ควรมีกรรมการกลุ่มหรือประธานกลุ่มโรงเรียนร่วมพิจารณาด้วย เพื่อให้มีความยุติธรรมมากขึ้น เพราะประธานกลุ่มอยู่ใกล้ลัทธิโรงเรียนย่อมรู้และเห็นผลงานของครูได้ถูกต้องมากขึ้น

2. จัดอัตรากำลังครูให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยเฉพาะในท้องถิ่นกันดาร ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

3. ครูที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสมเป็นประจำ เช่น ชอบดื่มสุราเป็นอาจิน เล่นการพนันบ่อย ๆ หัวหน้าหมวดควรจะได้ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และหาหนทางแก้ไข

4. ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน โดยมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน โดยชี้แจง ให้ทราบล่วงหน้า

5. ควรจัดให้มีสภาของครูทุกอำเภอ เพื่อทำหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ของครู และเพื่อดูแลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง

6. การพิจารณาโทษทางวินัย ควรให้พิจารณาคณะความรอบคอบและ ยุติธรรมที่สุด และพิจารณาหลักฐานแวดล้อมหลายฝ่าย

ด้านอื่น ๆ ครูใหญ่ส่วนมากก็เห็นว่าในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า
 หมวดการศึกษา ควรจะให้มีการทดสอบแข่งขัน ไม่ใช่คัดเลือกเอาตามใจผู้บังคับบัญชา
 ซึ่งเป็นไปแบบเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถบริหารงาน และอีก
 ประการหนึ่ง ควรให้มีการย้ายหัวหน้าหมวดการศึกษาจากอำเภอหนึ่งไปยังอีกอำเภอหนึ่ง
 ภายในจังหวัดเดียวกันได้ เป็นการป้องกันหัวหน้าหมวดสร้างฐานอำนาจ เพื่อแสวงหา
 ประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ตนเอง

นพ 86-90

สรุป วิจัยประมวล และขอเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ความหมาย

เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าหมวด การศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และการ บริหารบุคลากร ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ สุ่มมาจากครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล องค์การ บริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2520 จำนวน 426 คน

วิธีดำเนินการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหมวดการ ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงตามแบบสอบถามของเนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : ภาคผนวก) และของประสงค์ มากนวล (ประสงค์ มากนวล 2520 : ภาคผนวก) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 6 ช่วงคะแนน มีคำถามทั้งสิ้น 53 ข้อ แบ่งบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ และด้านบริหารบุคลากร แต่ละข้อมีคำถามแยกเป็น 2 บทบาท คือ บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

2. ทดสอบความแตกต่างของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุ ฤๅฤๅ และประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้ t-test และ F-test
3. หากความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุ ฤๅฤๅ และประสบการณ์ต่างกัน พบว่า
 - 1.1 ครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกันคือ ครูใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 1.2 ครูใหญ่ที่มีฤๅฤๅต่างกัน คือครูใหญ่ฤๅต่ำกว่า ป.กศ. ฤๅ ป.กศ. หรือเทียบเท่า และฤๅสูงกว่า ป.กศ. มีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดศึกษาด้านบริหาร บุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าครูใหญ่ฤๅต่ำกว่า ป.กศ. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูใหญ่ฤๅสูงกว่า ป.กศ. และ ฤๅ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูใหญ่ฤๅ ป.กศ. หรือเทียบเท่ากับฤๅสูงกว่า ป.กศ. ไม่แตกต่างกัน และบทบาทอีก 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานบริการ และด้านงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน
 - 1.3 ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน คือครูใหญ่ที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2509 กับครูใหญ่ที่ดำรงตำแหน่ง หลังวันที่ 1 ตุลาคม 2509 มีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษา ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ที่มีวิทยุ ฤๅฤๅ และประสบการณ์ต่างกัน พบว่า
 - 2.1 ครูใหญ่ที่มีวิทยุต่างกันคือ ครูใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน คือ ครูใหญ่ผู้ต่ำกว่า ป.กศ. วุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า และครูผู้สูงกว่า ป.กศ. มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บทบาทที่คาดหวังด้านสัมพันธ์กับชุมชนตามทัศนะของครูใหญ่คุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างครูใหญ่คุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. กับคุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า และระหว่างคุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. กับคุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากร แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูใหญ่คุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูใหญ่ คุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูใหญ่คุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูใหญ่คุณวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยระหว่างครูใหญ่คุณวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. กับครูใหญ่คุณวุฒิส่งกว่า ป.กศ. ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทงานธุรการ และงานงานวิชาการ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน คือ ครูใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2509 กับครูใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งหลังวันที่ 1 ตุลาคม 2509 มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน และโดยส่วนรวมตามทัศนะของครูใหญ่พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทั้ง 4 ด้าน และโดยส่วนรวม

4. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา รวมทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานงานวิชาการและงานบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานงานธุรการมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่ครั้งนี้มีสิ่งที่น่าสนใจ ที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหมวดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า "ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกัน" ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนทางราชการเหมือนกันทุกแห่ง ฉะนั้น แม้อาจารย์ใหญ่จะมีวุฒิต่างกัน ก็จะมองเห็นการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 70) ที่ได้วิจัยบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครูใหญ่พบว่า ครูใหญ่ที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทจริงด้านสัมพันธ์ภาพกับชุมชน ด้านบริหารบุคลากร ด้านงานพิเศษของศึกษานิเทศก์อำเภอ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในด้านการบริหารบุคลากร ของหัวหน้าหมวดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. และวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า แสดงว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านการบริหารบุคลากรของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาทำให้ความเห็นของบุคคลไม่เหมือนกัน คือ ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำได้รับการศึกษาอบรมมาดี มีความคิดที่มีหลักการและเหตุผลต่างไปจากผู้ที่ไม่มีวุฒิต่ำกว่า ซึ่งยึดถือประสบการณ์และประเพณีที่เคยปฏิบัติมา อีกประการหนึ่ง งานบริหารบุคลากรนี้ หัวหน้าหมวดศึกษามักกระทำด้วยตนเอง และถือเป็นความลับ ย่อมทำให้การมองจากภายนอกเห็นได้ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการให้ทุนให้โทษ เช่น การสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความดีความชอบ และการโยกย้ายสับเปลี่ยน และทัศนะต่อบทบาทอีก 3 ด้าน คือ ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า งานทั้งสามด้านนี้ หัวหน้าหมวดการศึกษาได้กระจายงานให้แก่เจ้าหน้าที่อื่นรับผิดชอบเป็นด้าน ๆ ไป ตนเองเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลเท่านั้น และการปฏิบัติก็เป็นไปโดยเปิดเผย ทำให้การมองเห็นบทบาทของหัวหน้า

หมวดการศึกษากันเหล่านี้ได้ชัดเจนและคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 78) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริง ของศึกษานิเทศก์อำเภอค่านสัมพันธ์กับชุมชน ค่านวิชาการ ค่านธุรการ และค่านบริหารบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาใน 4 ค่าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาท ที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาแตกต่างกัน" ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า แม้จะโอนการศึกษา ประชาบาลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วก็ตาม โครงสร้าง ลักษณะของงาน และระเบียบ แนวการปฏิบัติต่าง ๆ ยังคงเป็นไปเหมือนเดิมและคล้ายคลึงกันอยู่ แม้จะเปลี่ยนผู้บริหารจาก ศึกษาธิการอำเภอมาเป็นหัวหน้าหมวดการศึกษาแล้วก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าหมวด การศึกษาที่ได้อัดเลือกมาจากครูซึ่งเคยอยู่ใต้งบกับบัญชาของศึกษาธิการอำเภอมาก่อน ย่อมใช้ วิธีการในการบริหารเป็นไปตามรอยเดิม

4. ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงเปรียบเทียบกับบทบาทที่คาดหวังของ หัวหน้าหมวดการศึกษา โดยส่วนรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษาตาม ทัศนะของครูใหญ่แตกต่างกัน" ผลการวิจัยนี้แม้จะสอดคล้องกับการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 75) ที่พบว่า บทบาทจริงเปรียบกับบทบาทที่คาดหวังของ ศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ นอกจากนี้ อาจจะเนื่องมาจากองค์ประกอบดังนี้

4.1 ในการปฏิบัติราชการงานบางอย่าง ยังยึดระเบียบแบบแผนของระบบ ราชการเคร่งครัดเกินไป ทำให้งานไม่บรรลุผลตามความคาดหวังได้เท่าที่ควร เพราะติดขัด อยู่กับระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการที่ไม่ทันต่อเหตุการณ์

4.2 การบริหารบางอย่างต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติ โดยเฉพาะงานด้านการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายในการให้การศึกษาอบรมสั่งสอนให้คนมีคุณภาพอยู่แล้ว ยิ่งต้องอาศัยความเป็นอิสระในทางวิชาการมากขึ้น

(Academic Freedom)

4.3 หัวหน้าหมวดการศึกษาและเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษา ยังมี ประสิทธิภาพในการบริหารงานน้อย ทำให้บทบาทที่ปฏิบัติจริงไกลจากความคาดหวังที่ ต้องการ ดังที่รายงานการวิจัยของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (คณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ 2520 : 23) พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา ประชาชนไม่ได้คลั่งไถ่เท่าที่ควร เพราะการใช้ครูประชาบาลจำนวนมากมาทำงานด้านบริหาร ซึ่งลักษณะของงานบริหารกับการสอนนั้นแตกต่างกัน คือ ครูประชาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมมาเพื่อทำงานด้านบริหารในทางกลับกัน ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีความรู้ความชำนาญด้านบริหาร กลับต้องมาทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านวิชาการ ซึ่งตนนี้ ประสิทธิภาพน้อย

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการที่ครูใหญ่เห็นว่า หัวหน้าหมวดการศึกษามีบทบาทจริงในการบริหารงาน น้อยกว่าที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน มีความต้องการหรือคาดหวังให้หัวหน้าหมวดการศึกษามี บทบาทในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้หัวหน้าหมวดที่มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิภาพ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปดังนี้

1. ในการเลือกสรร (Recruitment) บุคคลมาดำรงตำแหน่งหัวหน้า หมวดการศึกษา ควรจะใช้วิธีการที่จะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำรง ตำแหน่ง เช่น การเลือกสรรโดยระบบคุณวุฒิ (Merit System) ที่ถือเอาความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ โดยการเปิดสอบแข่งขันแบบเปิดกว้างทั่วไป (Open to all) เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน ดังที่ สุกิจ จุลละนันท์ (สุกิจ จุลละนันท์ 2509 : 100) กล่าวว่า ระบบความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่า ระบบนี้ ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยจัดให้มีการสอบแข่งขัน เพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงสมรรถพรคนพวก

2. จากข้อเสนอแนะของครูใหญ่ที่ว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาให้ความสนใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น งานด้านธุรการล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์

การบริหารบุคลากรขาดความยุติธรรม เล่นพรรคเล่นพวก เพื่อขจัดปัญหาเหล่านี้ ควรที่จะได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถภาพแก่หัวหน้าหมวดการศึกษา โดยการจัดฝึกอบรม และให้โอกาสศึกษาต่อความรู้เพิ่มเติม

3. จากการที่พบว่า บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าหมวดการศึกษา มีความแตกต่างกันมากนั้น เพื่อให้บทบาททั้งสองใกล้เคียงกัน และให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา จึงน่าจะจัดให้มีการสัมมนาระหว่างหัวหน้าหมวดการศึกษากับครูใหญ่ให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ถ้าจะทำการวิจัยในเรื่องที่มีลักษณะเช่นนี้อีก ควรจะได้ทำการศึกษาทั้งเขตการศึกษา หรือเป็นภาคทางภูมิศาสตร์ หรือศึกษาทั้งประเทศ เพื่อให้ทราบถึงบทบาทในการบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาในพื้นที่ที่กว้างออกไปอีก

2. ควรจะได้ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา ในทัศนะของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องของอื่น ๆ อีก เช่น ศึกษาตามทัศนะของครู ครูประธานกลุ่มโรงเรียนและนายอำเภอ ว่ามีความเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

3. ควรจะได้ศึกษาค้นพฤติกรรมของหัวหน้าหมวดการศึกษาด้วย เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของหัวหน้าหมวดการศึกษากับบรรยากาศองค์การ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การปกครอง กรม กองการศึกษาประชาบาล การศึกษาประชาบาล 2519 โรงพิมพ์
ส่วนท้องถิ่น 2519, 73 หน้า
- _____ . การศึกษาประชาบาล โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2518, 147 หน้า
- _____ . การจัดการศึกษาโดยท้องถิ่น โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2513, 87 หน้า
- การปกครอง กรม หลักบริหาร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2509, 401 หน้า
- กัลยา รัตนบรรพต บทบาทของสหประชาชาติการอำเภอ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2512, 137 หน้า พิมพ์ดีด
- ก้อ สวัสดิ์พาณิชย์ "แนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา" มิตรครู
18 : 27 - 28 กันยายน 2520
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4
พ.ศ. 2520 - 2524 โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 2520, 197 หน้า
- _____ . ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี 2520, 246 หน้า
- ก้านวน บุญเพชรแก้ว และคนอื่น ๆ "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม" ใน
บทบาทของผู้บริหารการศึกษา หน้า 117 - 118 เอกสารประกอบการสัมมนา
ของนิสิตปริญญาโท แผนกวิชาบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519,
เอกสารโรเนียว
- ชูป กาญจนประกร "หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา" ใน หลักบริหาร
หน้า 182 - 193 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2509
- ชูสง่า ฤทธิประศาสน์ "ระบบบริหารส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นของประเทศไทย" ใน
วิทยาการเกี่ยวกับการศึกษาประชาบาล โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2515, 385 หน้า
- พิทยา สุวรรณะชฎ "สังคมวิทยา" ใน วิทยาศาสตร์สังคม หน้า 162 - 169
สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2517
- ดาวเรือง รัตนิน งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ปรินต์ยูนิพันธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2518,
96 หน้า พิมพ์ดีด

- ถนน มากะจันทร์ "โรงเรียนชุมชนในภาคศึกษา 10" ใน วิทยาการเกี่ยวกับการศึกษา
ประชากร หน้า 224 กองการศึกษาประชากร กระทรวงมหาดไทย 2515
- ทรงศักดิ์ ศรีกาพลสินธุ์ การบริหารงานด้านวิชาการ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง
 การบริหารกำรศึกษาและประชากรศึกษา ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม
 2517, 10 หน้า
- _____ การบริหารงานบุคคลในคานกระบวนกรทางสังคม วิทยานิพนธ์เพื่อประกอบ
 การพิจารณาสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2517,
 54 หน้า พิมพ์ดีด
- ธนู แสงศักดิ์ และธำรง บัวศรี ทฤษฎีและแนวคิดในการจัดและบริหารการศึกษา
 โรงพิมพ์ส่งเสริมอาชีพ 2509, 119 หน้า
- ธำรง บัวศรี หลักการศึกษา แพร่พิทยา 2506, 315 หน้า
- เนติ นิลสาย การศึกษายหบาทของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียน
ประชากรในจังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 2517, 80 หน้า พิมพ์ดีด
- บรรณสิทธิ์ สลับแสง คู่มือนักบริหาร บริษัท ส.พยุ่งพงษ์ 2515, 402 หน้า
- บุญชนะ อดุลการ "เทคนิคการบริหารงานบุคคล" ใน ประมวลคำบรรยายในการอบรม
ครูใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ตราชาอาณาจักร รุ่นที่ 1 หน้า 115 - 116
 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2514
- ประจวบ คอตระกูล บทบาทการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตามทัศนะของครูและประชาชน
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 51 หน้า พิมพ์ดีด
- ประยูร อาษานาม การศึกษาตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาและอาจารย์ในสถาบัน
การฝึกหัดครูเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2511, 84 หน้า พิมพ์ดีด
- ประสงค์ มากนวล บทบาทของหัวหน้าส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 138 หน้า
 พิมพ์ดีด

- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2513, 272 หน้า
- ภิญโญ สาร การบริหารงานบุคคล สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2517, 687 หน้า
- _____. หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า
- วิจิตร ศรีสอาน "การประณตศึกษากับการพัฒนาประเทศ" ประชาบาล 4 : 11 - 13
- กรกฎาคม 2511
- วิญญู อังคนารักษ์ "ศิลปการเป็นผู้นำ" ใน ประมวลคำบรรยายการฝึกอบรมผู้ปกครอง
นิคมสร้างตนเอง ปี พ.ศ. 2506 หน้า 153 - 165 โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายก
รัฐมนตรี 2507
- ศึกษาธิการ กระทรวง แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 3 (2515 - 2519) โรงพิมพ์
กรมศาสนา 2517, 187 หน้า
- ✓ สอน สุวรรณวงศ์ บทบาทและความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
ประชาบาล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ปริชญานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 132 หน้า พิมพ์อีก
- ✓ สมกร หนูไฟโรจน์ เรือโท งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2518, 96 หน้า พิมพ์อีก
- สามัญศึกษา กรม คู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา 2514, 221 หน้า
- สุกิจ จุลลนันทน์ "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่" ใน หลักบริหาร หน้า 100 - 103
โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2509
- ✓ สุวรรณ รื่นยศ "นโยบายนิคมสร้างตนเองของรัฐบาลปัจจุบัน" ใน ประมวลคำบรรยาย
การฝึกอบรมผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง ประจำปี 2506 หน้า 11 - 14 โรงพิมพ์
สำนักนายกรัฐมนตรี 2507
- สมคิด ภัสสรประสิทธิ์ "การบริหารงานบุคคล" วารสารประชาบาล 6 : 6 กันยายน
2517

สมบุรณ์ จันทรวิงพรหม และคนอื่น ๆ "บทบาทครูใหญ่ประถมศึกษา" ใน บทบาทของผู้บริหารการศึกษา หน้า 40 - 42 เอกสารประกอบการสัมมนาของนิสิตปริญญาโท แผนกบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515, เอกสารโรเนียว

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ โดยวัฒนาพานิช 2516, 312 หน้า
 / โสภักดิ์ ชูพิบูลย์ และอรทัย ชื่นมนุญย์ จิตวิทยาสังคม โรงพิมพ์คุรุสภา 2515, 236 หน้า

อรรถจัน วิวัฒน์สุนทรพงศ์ การบริหารการศึกษา โอเคียนส์โตร 2507, 427 หน้า

/ อาญา เมฆสุวรรณต์ "ศิลปของการเป็นหัวหน้างาน" ใน หลักบริหาร หน้า 194 - 206
 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2509

อุทัย หิรัญโต ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร 2520, 312 หน้า
 เอกวิทย์ ณ ถลาง "การบริหารวิชาการ" ใน รายงานการประชุมคณะกรรมการศึกษาและศึกษาธิการจังหวัด หน้า 113 โรงพิมพ์คุรุสภา 2516

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนการศึกษา การอบรมหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ
 เมื่อวันที่ 15 - 21 กันยายน 2515 เอกสารโรเนียว

Anderson, Walter A. and others. Responsibilities of School Administrators. New York, Department of Administration and Supervision, New York University, 1952. 465 p.

Campbell, Ronald F. and others. Introduction to Educational Administration. New York, Allyn and Bacon Inc., 1972. 461 p.

Carlson, Russell S. "Actual Ideal Role Perceptions of the Elementary Principals as seen by Superintendents, Teachers and Elementary Principals." Dissertation Abstracts. University Microfilms, v.32, p.2333, 1971.

Casey, Leo M. School Business Administration. New York, The Center for Applied Research in Education Inc., 1964. 117 p.

Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3d. ed., New York, Harper & Row, 1970. 752 p.

Edward, Allen L. Experimental Design in Psychological Research. New York, Rine-hard, 1960. 455 p.

- Faber, Charles F. and Chearron Gillbert F. Elementary School Administration. New York, Holt Rineheart and Winston Inc., 1970. 395 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill Book Co., 1971. 466 p.
- Fisk, Robert S. The Task of Educational Administration in Administrative Behavior in Education. New York, Harper and Row, 1957. 436 p.
- Hoyle, Eric. The Role of the Teacher. London, Routledge & Kegan Paul, 1969. 103 p.
- Krech, David, Crutchfield Richard S. and Pallachey, Egerton L. Individual in Society. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1962. 564 p.
- Lindquist, E. F. Design and Analysis in Experiments in Psychology and Education. Boston, Houghton Mifflin Co., 1956. 393 p.
- Melton, Joseph. "Perception of the Ideal and Actual Role of Elementary School Principalship." Dissertation Abstracts. University Microfilms, v.19, p.2032-2833, April 1959.
- Miller, Van. The Public Administration of American Schools. New York, The Macmillan Company, 1965, 580 p.
- Ramseyer, John A. and others. Factors Affecting Educational Administration CPEA Services. Columbus Ohio, College of Education, Ohio State University, 1955. 217 p.
- Sandler, Steven. "Perceptions of the Actual and Ideal Role of Public School Superintendents in Texas," Dissertation Abstracts. University Microfilms, v.29, p.196, December 1968.
- Stoops, Emery and Rafferty M.L. Jr. Practices and Trends in School Administration. Ginn Company, 1961. 553 p.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill Book Company, 1962. 907 p.

ภาคผนวก

(ครุฑ)

ที่ ทม.1001(7)/72

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 20 เดือน มกราคม พ.ศ. 2521

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าส่วนการศึกษาคูหรธานี

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า นายกาน หล้าคอม เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "บทบาทของ หัวหน้าหมวดการศึกษาคตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานี"

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร. กิติมา ปรีดีคิลก ประธาน

อจ. ปณ นิคมานนท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอคนสถิติการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนและครูใหญ่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี และขอหนังสือแนะนำตัวไปยังครูใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยจะรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูงในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่าน จะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) กานกา ณ กลาง

(ศาสตราจารย์กานกา ณ กลาง)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ครุฑ)

ที่ อค. 29/02/62

ส่วนการศึกษาจังหวัดอุดรธานี

31 มกราคม 2521

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน หัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอทุกอำเภอ และทุกกิ่งอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน ชุด
2. บัญชีรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายกาน หล้าคอม นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์จะทำการวิจัยค้นคว้าเรื่อง "บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี" เพื่อเสนอ มศว ประสานมิตร ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต การทำวิจัยของนิสิตผู้นี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างศึกษา คือ ครูใหญ่โรงเรียน ประชาบาลในเขตอำเภอของท่าน ทั้งรายละเอียดตามบัญชีรายชื่อโรงเรียนที่ส่งมาพร้อม หนังสือนี้

ส่วนการศึกษาเห็นว่า งานวิจัยเรื่องนี้นอกจากจะเป็นการให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้แล้ว ยังมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเป็นอันมาก เพราะจะได้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานการศึกษาของจังหวัดด้วย

ส่วนการศึกษา จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่านให้ช่วยส่งแบบสอบถามดังกล่าวไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถาม และให้ท่านรวบรวมส่งแบบสอบถามคืนจังหวัดภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2521 ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง.

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) พัทธกษ ไชยทะเลเศรษฐ์

(นายพัทธกษ ไชยทะเลเศรษฐ์)

หัวหน้าส่วนการศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

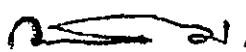
24 มกราคม 2521

เรียน คุณครูใหญ่ที่เคารพ

ข้าพเจ้าเป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้ได้ผ่านการเรียนวิชาต่าง ๆ หมดแล้ว กำลังทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี" เพื่อเขียนวิทยานิพนธ์ การวิจัยเรื่องนี้นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของข้าพเจ้าแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาประจำภาคอีกด้วย การวิจัยครั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความกรุณาจากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ตามแบบสอบถามที่แนบมาด้วยแล้ว

การตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และด้วยความบริสุทธิ์ใจของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของแต่ละท่านไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลเป็นส่วนรวมมิใช่รายบุคคล หรือเฉพาะแห่ง ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาจาก ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความเป็นจริง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายกานต์ หล้าคอม)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา

ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าหมวดการศึกษา ในอำเภอแห่งนี้ แบบสอบถามนี้ในแต่ละข้อ จะต้องตอบสองด้านควบกัน คือ ด้านที่เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง และด้านที่เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง แต่ละด้านขอทำความเข้าใจ ดังนี้

บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง การบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามที่ได้ปฏิบัติจริง โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่า ในช่วงเวลาที่ยานมานั้น หัวหน้าหมวดการศึกษาได้บริหารงานตามที่ระบุไว้นั้นมากน้อยเพียงใด

บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง การบริหารงานของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามที่คาดหวังไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่า ท่านต้องการจะให้หัวหน้าหมวดการศึกษาปฏิบัติงานที่ระบุไว้นั้นมากน้อยเพียงใด

แบบสอบถามแต่ละข้อ ในแต่ละบทบาทมีความสำคัญ 6 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติเลย หรือ ไม่ควรปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก หรือ ควรปฏิบัติเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือ ควรปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง หรือ ควรปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก หรือ ควรปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด หรือ ควรปฏิบัติมากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- (0) ออกนิตเทศการศึกษาในโรงเรียน
- (00) เผยแพร่ข่าวสารราชการให้แก่โรงเรียนทราบ

บทบาทที่เป็นจริง						บทบาทที่คาดหวัง					
0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	✓									✓	
			✓								✓

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

จากคำถามข้อ (0) ในช่องบทบาทที่เป็นจริง ผู้ตอบเห็นว่าในเวลาที่ผ่านมาแล้วนั้น เกี่ยวกับเรื่องการออกนิตเทศการศึกษาในโรงเรียน ได้ปฏิบัติน้อย จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 1 และในช่องบทบาทที่คาดหวัง ผู้ตอบเห็นว่า เกี่ยวกับเรื่องนี้ "ควรปฏิบัติมาก" จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4

จากคำถามข้อ (00) ก็เช่นเดียวกัน ผู้ตอบเห็นว่าเรื่องหัวหน้าหมวดการศึกษา ได้เผยแพร่ข่าวสารให้โรงเรียนทราบนั้น "ปฏิบัติปานกลาง" จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 3 ของบทบาทที่เป็นจริง และมีความคาดหวังหรือต้องการว่า "ควรปฏิบัติมากที่สุด" จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 ของบทบาทที่คาดหวัง

ต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามที่ท่านจะต้องตอบ โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องใดช่องหนึ่งของบทบาทที่เป็นจริง และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องใดช่องหนึ่งของบทบาทที่คาดหวัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมข้อความเกี่ยวกับตัวท่าน ในช่องว่างต่อไปนี้ ตามความเป็นจริง

1. สถานที่ทำงาน อำเภอ
 อายุ ปี อายุราชการ ปี
2. ขณะนี้ดำรงตำแหน่ง และอยู่ในตำแหน่งนี้มาแล้ว
 ปี เป็นข้าราชการระดับ
3. สภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย ☐ แยกกันอยู่
4. วันที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ☐ ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2509
☐ หลังวันที่ 1 ตุลาคม 2509
5. วุฒิ
 วุฒิสามัญ วุฒิกู
 วุฒิอื่น ๆ
 ความรู้และความชำนาญพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษา

ในฐานะที่ท่านดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ท่านเห็นว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาในอำเภอของท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งในบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓/ ทุกข้อตามคำชี้แจง ดังตัวอย่างที่กล่าวแล้ว

ก. การบริหารงานความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้

1. จัดทำบัญชีในท้องถิ่นให้รายละเอียดหรืออุปถัมภ์
การศึกษาของอาเภอและโรงเรียน
2. เผยแพร่ข่าว ความเคลื่อนไหวและความ
ก้าวหน้าเกี่ยวกับการศึกษาให้ประชาชนได้ทราบ
3. สนับสนุนให้โรงเรียนประชาบาลเฝ้าแหล่งน้
ความรแก่ประชาชน
4. การไปร่วมงานหรือกิจการต่าง ๆ ของชุมชน
เช่น กิจการทางศาสนาและงานประเพณีต่าง ๆ
ของท้องถิ่น
5. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ออกเยี่ยม
ครอบครัวของนักเรียนเป็นครั้งคราว
6. การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ
ศึกษาและความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้
แก่นักเรียนให้ทราบทราบในที่ประชุมประจำเดือน
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้อาคารสถานที่ของ
โรงเรียนเป็นที่จัดกิจกรรมที่ว่าเป็นของชุมชน
8. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
ด้านการศึกษา การอาชีพ และสันติภาพการ
9. ประชุมหรือเยี่ยมเยียนประชาชนร่วมกับ
หน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ
10. ประชาชนศรัทธาเชื่อถือและมีทัศนคติที่ดีต่อ
หัวหน้าหมวดการศึกษา

[illegible]

11. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนกับชุมชนมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดนิทรรศการผลงานความก้าวหน้าของโรงเรียน

๗. การบริหารงานธุรการ

13. ควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับบัญชีการเงินและบัญชีพัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน
14. สนับสนุนโรงเรียนให้มีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่นักเรียน
15. จัดให้มีระบบการรายงานและการเสนองาน ตลอดจนการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ตามระเบียบงานสารบรรณ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
16. การควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษาเกี่ยวกับการรับส่งหนังสือ และการติดตามเรื่องที่ไต่จัดส่งไปแล้ว
17. การให้ความสะดวกในการที่จะให้ครูและครอบครัวได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล โดยไม่ต้องชำระเงินทันที
18. ให้ความสะดวกและจัดการให้รวดเร็วแก่ครูที่มาติดต่อกับเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกฐนกรรมครู และอื่น ๆ

บทบาทที่เป็นจริง						บทบาทที่คาดหวัง					
0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

19. ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการร่วมในการ
ตรวจรับงานก่อสร้างอาคารเรียน บ้านพักครู
และอาคารอื่น ๆ ในโรงเรียน
20. ให้โอกาสแก่ครูใหญ่หรือประธานกลุ่มโรงเรียน
มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรวัสดุอุปกรณ์
ให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ภายในอำเภอ
21. จัดทำปฏิทินการส่งงานให้โรงเรียนต่าง ๆ
ทราบและถือปฏิบัติ
22. จัดหาทุนการศึกษาจากเอกชนมาให้แก่นักเรียน
ในอำเภอ
23. จัดสำนักงานได้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย
มีป้ายประกาศสถิติและแผนผังต่าง ๆ
24. จัดกิจกรรมหรืองานพิธีต่าง ๆ เช่น งาน
วันเด็ก วันนิยมพระราช ใดผลดี

ค. การบริหารงานด้านวิชาการ

25. หมั่นออกตรวจเยี่ยมและนิเทศการศึกษาตาม
โรงเรียนต่าง ๆ ภายในอำเภอ
26. จัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาในเขตอำเภอ
ขึ้นไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
27. จัดทำสถิติต่าง ๆ ของอำเภอขึ้นไว้เพื่อ
ประโยชน์ทางการศึกษา
28. จัดให้มีโครงการอบรมครูในสำนักงานที่
เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอำเภอ หรือ
ระดับกลุ่มโรงเรียน

29. สนับสนุนให้โรงเรียนผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้
ในโรงเรียนทุกแห่ง
30. ไปร่วมประชุมครูหรือเป็นวิทยากรในการอบรม
ครูตามโรงเรียนต่าง ๆ หรือกลุ่มโรงเรียน
31. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าและทดลองนำ
วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน
32. สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนจัดให้มี และ
ปรับปรุงห้องสมุดโรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการ
อย่างแท้จริง
33. ในการวางโครงการด้านวิชาการเกี่ยวกับการ
ศึกษาของอำเภอ ใ้โอกาสแก่ครูผู้มีคุณวุฒิ
และประสบการณ์ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย
34. วิธีการบริหารงานให้ใช้ผลงานวิจัย และเอกสาร
ต่าง ๆ เป็นหลัก
35. จัดให้มีการประชุมครูวิชาการกลุ่ม และประสาน
กลุ่มโรงเรียนเพื่อวางแผนเกี่ยวกับการเรียน
การสอน
36. ใ้ได้ออกติดตามประเมินผลการเรียนการสอนใน
โรงเรียนต่าง ๆ ร่วมกับครูวิชาการอำเภอเป็น
ประจำและสม่ำเสมอ
37. จัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่และ
เสนอความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ทางวิชาการแก่ครู

[illegible]

๒๘. ส่งเสริมให้จัดทำประมวลการขอใบทางการสอน
วิชาต่าง ๆ หรือคู่มือครู เพื่อใช้ในโรงเรียน
ภายในอำเภอ

๖. การบริหารงานคานบุคคลากร

39. มีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
งานแก่ครูและเจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษา
- ✓ 40. พยายามต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิและรักษามูล
ประโยชน์อันรอนรรมของครู
41. มีส่วนในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
ของครู
42. สอดส่องดูแลความประพฤติส่วนตัวของครู และ
เจ้าหน้าที่หมวดการศึกษาอย่างใกล้ชิดและ
สม่ำเสมอ
43. สอดส่องตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ในหมวดการศึกษา เพื่อให้มีการช่วยเหลือ
แนะนำหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ
44. ให้อำนาจเจ้าหน้าที่หมวดการศึกษาเข้าปฏิบัติงาน
ตามความรูความสามารถ และตามความถนัด
ของแต่ละคนอย่างเหมาะสม
- ✓ 45. กระทำทุกอย่างเพื่อให้ครูเกิดความศรัทธา และ
รักในอาชีพครู
46. จัดทำแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาภายใน
อำเภอให้ข้าราชการครูทราบ

ข. การบริหารด้านธุรการ การเงิน และการให้บริการ

ค. การบริหารด้านวิชาการ

ง. การบริหารด้านบุคคล

จ. งานอื่น ๆ

ตาราง 36 แสดงคุณภาพของแบบสอบถาม กว้านาจจำแนกรายข้อ โดยอาศัยค่าอัตราส่วน
วิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อ ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_H$	S_H^2	$\bar{X}_L$	S_L^2	
1.	3.56	0.52	1.80	0.99	8.00
2.	3.43	0.73	1.76	0.73	7.62
3.	3.93	0.61	2.23	1.01	7.73
4.	3.93	0.75	2.23	2.52	5.15
5.	3.50	0.94	1.97	1.01	2.80
6.	3.83	0.97	2.30	1.80	2.47
7.	3.93	0.68	2.83	1.52	4.23
8.	3.20	0.99	1.66	0.85	6.42
9.	3.70	0.90	2.13	1.36	5.23
10.	4.30	0.70	2.53	0.74	8.35
11.	4.33	0.43	2.50	1.29	8.32
12.	3.96	0.65	2.36	1.06	7.27
13.	3.96	0.65	2.26	0.82	7.73
14.	3.10	0.78	1.93	1.44	4.18
15.	3.90	0.43	2.40	1.35	6.25
16.	4.16	0.62	2.47	0.94	7.68
17.	4.00	1.65	3.07	1.71	2.66
18.	4.13	1.01	2.56	1.63	5.61
19.	4.26	0.41	3.83	0.90	2.15

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_H$	S_H^2	$\bar{X}_L$	S_L^2	
20.	3.76	1.63	2.40	1.55	4.25
21.	4.50	1.36	1.90	1.67	4.85
22.	1.90	1.46	1.10	0.92	2.86
23.	4.03	0.65	2.93	0.09	7.33
24.	4.50	0.42	2.93	0.68	8.06
25.	4.23	0.46	2.76	0.66	7.35
26.	4.06	0.42	2.63	0.99	7.15
27.	3.96	0.52	3.13	0.74	3.77
28.	3.66	1.47	1.90	1.68	5.33
29.	3.83	0.83	2.33	0.91	2.50
30.	4.10	0.78	2.60	1.42	5.36
31.	3.66	0.32	2.30	1.25	7.10
32.	3.70	1.26	2.07	1.16	5.82
33.	4.03	0.72	2.63	1.20	5.83
34.	3.80	0.64	2.20	0.78	7.55
35.	3.83	0.57	1.80	0.92	9.23
36.	4.10	0.85	2.00	1.03	8.75
37.	3.26	0.61	1.37	0.99	8.60
38.	3.23	1.08	1.67	1.75	4.88
39.	4.20	0.64	2.27	0.82	8.77
40.	4.36	0.37	2.03	2.63	7.77

ตาราง 76 (ต่อ)

ข้อ ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_H$	S_H^2	$\bar{X}_L$	S_L^2	
41.	4.40	0.59	3.90	0.98	2.27
42.	4.16	0.55	2.83	0.69	6.65
43.	1.36	0.45	2.53	0.60	9.15
44.	4.23	0.39	2.83	1.21	6.36
45.	4.43	0.39	2.60	1.21	8.32
46.	3.73	0.96	2.53	2.05	3.75
47.	3.93	0.75	2.37	1.75	5.20
48.	4.13	0.67	2.70	0.30	8.41
49.	4.16	0.76	3.00	1.23	4.46
50.	4.23	0.66	2.50	0.67	8.65
51.	1.23	0.43	2.73	1.02	8.00
52.	3.76	0.18	2.83	0.49	5.81
53.	3.80	0.57	3.10	0.57	3.50

$$t_{.05} = 1.671$$

$$t_{.01} = 2.390$$