

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

A study of the educational Management Officer Administrative Behavior Under
The Department Of Local Administration In Nakhon Ratchasima Province

เบญจวรรณ นุชนท¹

จตุรงค์ ณะสี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิ ตามประสบการณ์ และจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง นักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ผลวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีความแตกต่างกว่าวุฒิศึกษาปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาในสังกัดเทศบาลและนักวิชาการศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีพฤติกรรมการบริหารงานไม่แตกต่างกัน และแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งและเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มเพื่อให้มีความรู้และพฤติกรรมการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่ละด้านการเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจการปฏิสัมพันธ์ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงานและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน นอกจากจะได้รับความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมแล้ว ก่อนการดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จะต้องมีการสอบหรือสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้นักวิชาการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นนักวิชาการศึกษา นักวิชาการศึกษามักจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการศึกษา มีการปรับตัว ปรับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหารงานงาน

Abstract

The purpose of this research is Study on administrative behavior of academic study. Department of Department of promotion administrative province. To compare the behavior of the administration of the academic study of .Under the jurisdiction of the local administration, Nakhon Ratchasima province by education. To compare the administrative behavior of academic study.

¹ นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Under the jurisdiction of the local administration, Nakhon Ratchasima province by experience. Under the jurisdiction of the local administration, Nakhon Ratchasima province by agencies. To study the promotion and development of administrative behavior of the scholars. Study in the Department of local administration, Nakhon Ratchasima the academic education in the Department of local government. Study of 200 of Selected by stratified random sampling nonlinear proportion, informants, were researchers study under the Department of local government. The total number of 200 people. Tools used in the data cable. Scale statistic, percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance. The result showed that the administrative behavior of academic study, Overall, at a high level, the academic study of. Most or all to enter the position and into position. Must go through strict training to provide knowledge and administrative behavior standardization. Each leadership, motivation, communication. Determination of the target. The control performance and the performance standards. In addition to gain knowledge, skills training, first position from the scholars study. Must have a test or examination. Educators often has been the development of the knowledge, ability to work and self development it periodically from the departments and agencies involved. The academic study of adaptation.

Keywords : The behavior Management

บทนำ

ภาวะโลกปัจจุบันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง และนับวันจะมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ มากมาย การที่จะเอาชนะวิกฤติการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ต้องอาศัยความทุ่มเท การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้คนมีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันไม่ให้เกิดอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบโดยส่งเสริมและ สร้างสภาพการณ์ให้คนไทยทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นและมีความต่อเนื่องเป็นปกติวิสัยในชีวิตประจำวันของคนทุกคน ไปจนตลอดสิ้นอายุขัย เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ของคนทุกคนในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในสภาพการณ์ปัจจุบันของสังคมไทยยังมีอุปสรรคสำคัญหลายประการที่จะส่งผลให้สิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ของประชาชนไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การพัฒนาประเทศที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งยังเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา มาตรา 80 ระบุไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสังคม กองสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมดังต่อไปนี้ (1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการเลี้ยงดูและให้จัดการศึกษาปฐมวัย

เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับชั้นและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้แผนการศึกษาแห่งชาติบริการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ มาตรา 41 ระบุไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน โดยสร้างความเสมอภาคและให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง รัฐกำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบ การบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นของตนโดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริการสาธารณะด้วย แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 กำหนดให้ภารกิจจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ เป็นภารกิจที่จะต้องถ่ายโอนให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ กองการศึกษา โดยมีนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งนักวิชาการศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา นักวิชาการศึกษา มีการบรรจุแต่งตั้ง ปี พ.ศ. 2547 การพัฒนาคุณภาพของการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ สำเร็จได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเพราะทั้งร่างกาย จิตใจ และอุปนิสัยของ บุคคลจะสร้างและหล่อหลอมในเด็กวัยนี้ เด็กปฐมวัยจะมีธรรมชาติและลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน นักวิชาการศึกษา บุคลากรการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดูแลรับผิดชอบบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะนักวิชาการศึกษาผู้น่าจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้บริหารเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลใน องค์การคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจ ตามที่ตนได้รับมอบหมาย จากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปคอยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผน ส่วนผู้นำเป็น บุคคลที่มีความสามารถจูงใจบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการที่จะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีให้องค์การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนักวิชาการศึกษาจึงควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกของการบริหารในการเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน จากปัญหาการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เป็นหน้าที่ของส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษา หากนักวิชาการศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารทางบวกก็จะส่งผลให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้บรรณนักวิชาการขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารในด้านต่างๆ ย่อมสะท้อนจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นที่การศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษา เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมพัฒนาตั้งนั้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้วิจัยจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Likert (1967:120) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 ประการ คือ การแสดงออกถึง ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการบริหารงานของผู้บริหารให้เป็นไปตามแผนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

จากที่กล่าวมา พฤติกรรมการบริหารงานที่เกิดจากการบริหารงานโดยนักวิชาการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพราะนักวิชาการศึกษา ต้องทำงานร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นประจำ จึงมีความพึงพอใจกับพฤติกรรมการบริหารหรือการดำเนินงานได้อย่างดี เพื่อให้ทราบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา นำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และจำแนกตามหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 415 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้นักวิชาการศึกษาจากสังกัดเทศบาลจำนวน 86 คน และนักวิชาการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 114 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และหน่วยงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม จำนวน 36 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า

3. **วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทาง ไปรษณีย์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 200 ฉบับ จาก 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติจึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ t-test และการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาศาสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการสื่อสาร
2. ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิ พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่าวุฒิปริญญาตรี
3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี
4. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกัน
5. ผลการสัมภาษณ์ถึงแนวทางส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานดังนี้
 - 5.1 นักวิชาการศึกษาคควรศึกษาระดับพฤติกรรมดังกล่าวให้คงอยู่หรือพัฒนาให้สูงขึ้นโดยการพัฒนาตนเองหรือเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะหรือพฤติกรรมในแต่ละด้าน
 - 5.2 นักวิชาการศึกษาคควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการที่ทำให้การติดต่อสื่อสารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการติดต่อสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญมาก หากการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการศึกษากับครูผู้ดูแลเด็ก ด้อยประสิทธิภาพก็ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย
 - 5.3 นักวิชาการศึกษาคควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษากับครูผู้ดูแลเด็กโดยอาจเป็นกิจกรรมสังสรรค์ นันทนาการ ทักษะศึกษาร่วมกัน จะทำให้ต่างฝ่ายได้ศึกษาพฤติกรรมของกันและกัน
 - 5.4 นักวิชาการศึกษาคควรหาโอกาสในการให้กำลังในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อาจมีการเยี่ยมเยียนหรือการนิเทศเป็นสายชั้นครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นปัญหาและความต่าง ๆ ต่อนักวิชาการศึกษาโดยตรงโดยทำอย่างไม่เป็นทางการมากนัก อาจเป็นการพูดคุยสอบถามเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กกว้างตัวได้อย่างสบายใจ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักวิชาการส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการบริหารตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่ละด้านที่ได้รับการอบรม หล่อหลอม ส่วนใหญ่จะครอบคลุมพฤติ

กรรมการบริหารงานทั้งหมด ทั้งด้านการเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงานและการกำหนดเป้าหมาย นอกจากจะได้ความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมแล้ว นักวิชาการศึกษายังต้องมีการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อให้ได้นักวิชาการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นนักวิชาการศึกษา นักวิชาการศึกษาจะได้การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการศึกษามีการปรับตัว ปรับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยของก้องภพ ยี่หว่า พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือ นักเรียนสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สังคม ไกรบุญ(2550) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีธรรมย์ เขต 4 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกชัย บุญมีพิพิธ(2551) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี อยู่ในระดับมากรวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภกร อโนรี (2554) พฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าส่วนการ ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา.พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยกมลเทพ โพธิ์ทองพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักวิชาการศึกษาที่วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความรู้ความสามารถและทักษะพฤติกรรมการบริหารงานมีความเป็นผู้นำและมีการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารมีการนำเทคนิคในการจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สามารถแนะนำชี้แนะเพื่อการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน การตัดสินใจวิเคราะห์ปัญหา นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหาโน้มน้ำหนักหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี สอดคล้องกับงาน

2.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่ประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความรู้จากประสบการณ์การทำงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด รู้จักนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กล่าวถึงบทบาทของนักวิชาการศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การสูง มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำด้านงานการศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังคม ไกรบุญ (2550) การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีธรรมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีธรรมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มาจากสังกัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักวิชาการศึกษาต่างมีความเห็นเช่นเดียวกันว่าไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดใดก็ตามนักวิชาการศึกษามีความพยายามปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

3. ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 นักวิชาการควรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างทักษะให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของบุคคลซึ่งจะช่วยให้นักวิชาการศึกษาประยุกต์และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับการปฏิบัติ

3.2 นักวิชาการศึกษาควรกระตุ้นให้บุคคลมีการจูงใจในงาน มีความรู้หลักการและเทคนิคจูงใจ ซึ่งจะสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและสร้างสรรค์งานก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร

3.3 นักวิชาการศึกษาคควรรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีบุคคลที่รับผ่านการสื่อสารทำให้เกิดความเชื่อถือส่งผลให้องค์กรได้ผลประโยชน์อย่างเต็มที่

3.4 นักวิชาการศึกษาคควรมีปฏิสัมพันธ์กันหรือกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการผลักดันซึ่งกันและกันซึ่งส่งผ่านความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ก่อให้เกิดการยอมรับ นักวิชาการควรทำความเข้าใจกับบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

3.5 นักวิชาการศึกษาคควรมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ถูกต้องและเพียงพอโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.6 นักวิชาการศึกษาคควรถูกกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและมีการถ่วงถ่วงเป้าหมายที่ต้องการในองค์กรอย่างแท้จริง

3.7 นักวิชาการศึกษาคควรถูกติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระบบที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นมาตรการในการป้องกันความผิดพลาดอันจะนำความเสียหายสู่องค์กรได้เป็นอย่างดีโดยต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ทุกส่วนระบบในองค์กร

3.8 นักวิชาการศึกษาคควรมีสร้างแรงกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความกระตือรือร้นเอาชนะและพิสูจน์ความสามารถของตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกฝน พัฒนา ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นจึงจะช่วยส่งเสริมโอกาสบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 นักวิชาการศึกษาคควรมีเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหาหรือหรือและเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงาน

1.2 นักวิชาการศึกษาคควรมีหาช่องทางสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายขึ้น

1.3 นักวิชาการศึกษาคควรมีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังในการทำงานด้วยความเต็มใจ

1.4 นักวิชาการศึกษาควรมีช่วยสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด คั่นเคยกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการใช้อำนาจกับการตัดสินใจของนักวิชาการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย 2544. แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาสมัครชาติดินแดน
- การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา. 2547. กรุงเทพฯ: ชุมชน
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). คู่มือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2548). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3 นครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- ชุลีกร แก้วระยับ. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
แนะแนวในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. ปริญญาโท สาขาการศึกษา ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). หลักการบริหารจัดการและองค์การและการจัดการ : แนวคิดการบริหารธุรกิจ
สถานการณ์ปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสมา
ธรรม.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชนาธิป สันติวงษ์. (2543). องค์การกับการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโน
กราฟฟิค.
- นรา สมประสงค์. (2544). “แรงจูงใจ” ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). ศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สตรีไพศาล.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุล
การพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎี พฤติกรรมองค์กร.
กรุงเทพฯ :
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). การจัดการยุคใหม่ .กรุงเทพฯมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์
- วิทยา ตานดำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ. ธนรัชการพิมพ์
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัค
พอยท์.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. (2 กุมภาพันธ์ 2553). ที่น.ม. 0037 .2ว/438 ประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สมบุญ ตันยะ. (2551). วิทยาการวิจัย. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สุชาดา สมสวนจิตร. (2547). การศึกษาปัญหาและอุปสรรคและปัจจัยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภกร อโนรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าส่วนการ ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Likert. Renis. (1967). The Human Organization. New York : McGraw-hill.

Dono-Koulouris, Marilyn J. (2003). Leadership, teacher empowerment, and job satisfaction in
seleted catholic elementary elementary schools. Ed.D. thesis, St. John's University (new
York).