

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ซึ่งจะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริง และคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยใช้
ข้อมูลในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2538 จำนวน 1,322 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

(1) หัวหน้าการศึกษาอำเภอ และผู้ช่วยหัวหน้าการศึกษาอำเภอ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 38 คน

(2) เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการศึกษาอำเภอได้กำหนดขนาด
ตัวอย่างจากตาราง ของ Krejcie R.V. และ Morgan D.W. (อ้างถึงใน
ประยูร อาษานาม, 2534) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 175 คน และกำหนดขั้นตอน
การสุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอ แล้วสุ่มอย่างง่าย
(Simple random sampling)

(3) คณะกรรมการการศึกษาอำเภอ ใช้ประชากรเป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 145 คน

(4) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจาก
ตาราง Krejcie R.V. และ Morgan D.W. (อ้างถึงในประยูร อาษานาม,
2534) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน และกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตาม
สัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอแล้วสุ่มอย่างง่าย

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง
และได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ เพื่อหาความเที่ยงที่สำนักงานการศึกษา
อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง 0.99 ลักษณะ
ของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามมี
ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริง
และคาดหวังของหัวหน้าการศึกษาอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 4 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผล และด้านคุณธรรมและเจตคติ

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและขอความร่วมมือหัวหน้าการประถมศึกษาทุกอำเภอ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 22 พฤษภาคม 2538 ถึง 9 มิถุนายน 2538 สามารถเก็บข้อมูลคืนได้ทั้งหมด เป็นข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบทุกชุด และสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 623 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ ดังนี้

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป โดยการนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
- 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวัง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริง กับพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังโดยการทดสอบด้วย t-test
- 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่มโดยการทดสอบด้วย F-test. และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' Method

5.3 สรุปผลการวิจัย

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงในพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้แสดงพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ($\bar{X} = 2.73$) เรียงตามลำดับ คือพฤติกรรมการบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=2.78$) ด้านคุณธรรมและเจตคติ ($\bar{X}=2.76$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X}=2.75$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.72$) ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ($\bar{X}=2.69$) และด้านการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.67$)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพที่คาดหวังของพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาพรวมและรายด้านมีความเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรแสดงพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}=3.39$) เรียงตามลำดับ คือพฤติกรรมการบริหารงานด้านคุณธรรมและเจตคติ ($\bar{X}=3.45$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X}=3.39$) ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ($\bar{X}=3.38$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.38$) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=3.38$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=3.33$)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พฤติกรรมที่คาดหวังสูงกว่าพฤติกรรมที่เป็นจริง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4) ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง มีความเห็นว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ($\bar{X}=2.73$) เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}=3.38$) ยกเว้นด้านการวินิจฉัยสั่งการอยู่ในระดับ "มากที่สุด"

5) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยว

กับพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงมีความเห็นว่าในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ($\bar{X}=2.73$) เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}=3.38$)

6) ความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงมีความเห็นว่าในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ($\bar{X}=2.73$) เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}=3.38$)

7) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงมีความเห็นว่า ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ($\bar{X}=2.73$) เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}=3.38$)

8) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังนี้

(1) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ

(2) ด้านการประสานงาน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษา

อำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ

(3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ

(4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ

(5) ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างทั้งสี่กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องซึ่งกันและกัน

(6) ด้านคุณธรรมและเจตคติ กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ

9) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังนี้

(1) ด้านการวินิจฉัยสั่งการกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

(2) ด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างทั้งสี่กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสอดคล้องซึ่งกันและกัน

(3) ด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

(4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วย

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

(5) ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวัง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

(6) ด้านคุณธรรมและเจตคติ กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

5.4 การอภิปรายผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารเงินที่เป็นจริงและคาดหวัง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้แสดงพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ยกเว้น การใช้เครื่องมือในการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้แสดงพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับ "เหมาะสม" และเป็นเพียงข้อเดียวที่แตกต่าง อาจมีสาเหตุหลายประการ สมนาน แสงมะลิ (อ้างถึงใน อุดม มุงคุณคำขาว, 2537)

กล่าวว่า เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่วนใหญ่ ได้รับการ
 ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งจากผู้ครองตำแหน่งหัวหน้าหมวดการศึกษาเดิมมีการเปลี่ยน
 แปลงโครงสร้างการบริหารการประถมศึกษาอำเภอใหม่ ในรูปของคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาจึงทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่เข้าใจในอำนาจและ
 บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเท่าที่ควร ปัจจุบันการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษา
 อำเภอดำเนินการในระบบคุณธรรม คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์
 โดยการสอบคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง นอก
 จากนั้นยังมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการเข้ารับการอบรมที่
 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตำบลไผ่ซาง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จึง
 ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานในหน้าที่
 ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เป็นเพราะว่า ภารกิจและความรับผิดชอบ
 ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีมากต้องรับผิดชอบหลายด้านเช่นการปกครอง
 บังคับบัญชา การประสานงาน การบริหารงานในสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอซึ่งประกอบด้วยงานบริหารทั่วไป งานการเงินและพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่
 ประกอบกับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดมีจำนวนมาก มีระยะทางห่างไกลกันจึง
 ไม่สามารถจะทำการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผลได้อย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ
 อีกประการหนึ่ง วรเทพ วรพัฒนานนท์ (2536) ได้อธิบายว่า สำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอได้มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์อำเภอทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชา
 การโดยตรงและให้มีการนิเทศ ติดตามผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ
 โรงเรียนในสังกัดสัปดาห์ละ 3 วัน พร้อมทั้งรายงานการนิเทศและความก้าวหน้า
 ของแผนงานโครงการทางด้านวิชาการ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทราบ
 การใช้เครื่องมือ ในการควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผลของหัวหน้าการ
 ประถมศึกษาอำเภอ จึงอยู่ในระดับ "เหมาะสม"ตามข้อค้นพบดังกล่าวแล้ว

เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
 ปฏิบัติอยู่ในระดับ"เหมาะสม" น่าจะมาจากแนวคิดที่ว่า การควบคุม กำกับ นิเทศ

และประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนางานและคุณภาพการศึกษา ประกอบกับการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผลเป็นงานที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกัน ผู้มีหน้าที่ควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผล จำเป็นจะต้องฝึกฝน พัฒนาทักษะเทคนิคที่จำเป็นและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์ สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้สรุปว่า ในช่วงแรกของการควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ต้องทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาหลายฝ่ายการปฏิบัติอาจยังขาดทักษะ เทคนิค ประสบการณ์ ย่อมทำให้การใช้เครื่องมือในการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็เป็นได้

เรื่องที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ การตัดสินใจโดยอิสระ เบี่ยง กฎเกณฑ์เป็นหลัก มีความเป็นกันเอง และให้เกียรติกับทุกคน หลีกเลียงคำพูดที่ไม่สุภาพ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ต้องการพบได้เข้าพบทุกเวลา รู้เรื่องงานและขั้นตอนทั้งหมดของงาน และตรงต่อเวลาและกำหนดนัดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง ชูสกุลชาติ (2532) ที่กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญของผู้นำที่ดีต้องทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา โดยผู้นำต้องยึดหลักการดังนี้ คือ "รู้จักคน รู้จักงาน และรู้จักทองที่" และสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) กำหนดคุณสมบัติที่ดีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไว้ดังนี้ คือเป็นผู้มีความรู้ดี หมายถึง มีความรู้ในเรื่องทั่วไปในเรื่องการศึกษา นโยบาย เป้าหมาย ปัญหา อุปสรรคของงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน สามารถนำไปใช้ในการบริหารได้เป็นอย่างดีและเป็นผู้มีความประพฤติดี หมายถึง เป็นนักบริหารที่ดีปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพ นับถือ เชื่อถือ และสามารถบังคับบัญชาได้เต็มที่ เช่น เป็นคนตรงต่อเวลา เป็นผู้สุภาพ ไม่เล่นการพนัน ไม่เจ้าชู้ มีความเป็นกันเอง มี

ความซื่อสัตย์ ซัยยหมันเพียร์ ดังคำขวัญที่ว่า "ซื่อสัตย์ พากเพียร เรียนรู้ สู้งาน" และเป็นนักบริหารที่ดี หมายถึง เป็นผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้เฝ้าในการบริหารงาน ส่งเสริมยกย่องให้เกียรติในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เช่น การวางแผน แบ่งงาน ควบคุม ติดตามผลงานและประเมินผลงานและสามารถปกครองผู้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจและร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตทองสนิทภาณุจณ์ (2536) ได้ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง จากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั่วประเทศในปี 2535 พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งการพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ

ในส่วนพฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวัง โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรแสดงพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับ "มาก" ยกเว้นเรื่องมีการประเมินเปรียบเทียบคุณภาพของงานกับเกณฑ์มาตรฐาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรแสดงพฤติกรรมการบริหารงาน อยู่ในระดับ "มากที่สุด" ซึ่งสอดคล้องนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างอิงในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536) ในการประเมินผลเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล กิจกรรมต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด และวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง เพื่อเสนอต่อผู้คุมนโยบาย ผู้บริหาร หรือผู้วินิจฉัยสั่งการ เพื่อนำมาดำเนินการให้เหมาะสมกับทรัพยากร และสภาพการณ์นั้น ๆ เรื่องที่คาดหวังให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ยึดข้อเท็จจริงเป็นหลักในการตัดสินใจ ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลให้เกียรติและยกย่องผู้กระทำความดีงามให้ปรากฏ รู้เรื่องงานและขั้นตอนทั้งหมดของงานและมีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคงซึ่งสอดคล้องกับ ละเอียตจงกลณี (2530) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่ดีเอาไว้ดังนี้ คือ

มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ พุดจาซัดถ้อยซัดคำ มีความจริงใจต่อคนอื่น เป็นผู้นำด้านวิชาการ ตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ อย่างมีหลักการและเหตุผล มีความเป็นกันเองเป็นผู้ตรงต่อเวลาและยอมอุทิศเวลาให้ราชการเสมอ ยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ปรับตัวเข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมและผู้อื่นได้ง่าย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศน์ พิมพิไสย (2526) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลงานวิจัยของ วิโรจน์ วรณวงศ์สอน (2532) ได้ศึกษาความคาดหวังในบทบาทของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคาดหวัง ในบทบาทของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในระดับมาก

2) จากการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้าน พฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศน์ พิมพิไสย (2526) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามทฤษฎีของคณะกรรม การกลุ่มโรงเรียนโดยตำแหน่งในงานทั้งสี่ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ พฤติกรรม การบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานการวิจัยของ นิกร ไชยคำ (2529) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวัง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดลำปาง พบว่าบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) จากการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ในพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในแต่ละด้านพบว่าเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม และเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างทั้งสี่กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่านโยบาย และมาตรการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535) โดยเฉพาะมาตรการในการบริหารและสนับสนุนที่ว่า ให้ทุกหน่วยงานใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร นิเทศกำกับและประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สมชัย วุฒิปริชา (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535) ได้กำหนดนโยบาย"เร่งคุณภาพ ปรามทุจริต พิชิตความทุกข์ยากของครู พัฒนาการศึกษาโอกาสทางการศึกษา" ให้ผู้บริหารการประถมศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากที่สุด ต้องให้ความสนใจการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ซึ่งการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเน้นบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น งานในด้าน

การควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผลจึงเป็นภารกิจหลักของหัวหน้าการประม
ศึกษาอำเภอ ทุกคนที่จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการ
ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสารด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมและ
เจตคติที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่าง
มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ ด้านจิตใจ ด้าน
ร่างกายและด้านอารมณ์โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครูช่วยราชการและข้าราชการพลเรือน
ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและรับคำสั่งโดยตรง จากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ประกอบกับเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมากที่สุด ย่อม
เห็นพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในแต่ละด้านเป็น
ประจำทุกวัน ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการการประถม
ศึกษาอำเภอ ซึ่งมีภารกิจในการปฏิบัติงานในด้านการวินิจฉัยสั่งการ การประสาน
งาน การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมและเจตคติด้วยตนเองจึงเข้าใจ
สภาพการณ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นอย่างดี ดังสุภาษิตที่ว่า "รู้จัก
เขา อกรเรา" หรือ "รู้เขา รู้เรา" จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตก
ต่างกัน ส่วนสภาพที่คาดหวัง กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหารงาน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้าน
มนุษยสัมพันธ์ ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผลและด้านคุณธรรมและ
เจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างระหว่างบุคคล และกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอ ส่วนใหญ่ไม่ได้มีบทบาทในด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการ
ติดต่อสื่อสารด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล จึงมี
ความคาดหวังในพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
แตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งแต่ละ

บุคคลอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารงานทางการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และมีอำนาจและ
 ประสิทธิภาพในการวินิจฉัยสั่งการ ติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ และการควบคุม
 กำกับ นิเทศและประเมินผลเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประพัฒน์
 สุภาสอน (2533) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษา
 อำเภอ ตามทัศนะของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
 และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา
 9 พบว่าทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกับทัศนะของข้าราชการ
 ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม
 มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงาน
 ร่วมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของภารกิจที่รับผิดชอบ
 ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะพานที่เชื่อมความเข้าใจ
 ได้ดีก็คือ การประสานงาน และยึดหลักการที่ว่า "ร่วมกันคิด แยกกันปฏิบัติ"
 นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) กล่าวว่า สภาพปัจจุบัน หน่วยงานต่าง ๆ มีขนาด
 ใหญ่และมีความซับซ้อนและความแตกต่างตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
 ความต้องการ บุคลิกภาพภูมิหลังทางการการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและทาง
 สังคม แนวความคิด ความเชื่อถือ และวัฒนธรรมย่อยของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน
 อยู่มาก ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานในการบริหาร ที่จะอำนวยความสะดวก
 ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นโยบาย
 วัตถุประสงค์ แผนงานการวินิจฉัยสั่งการ การนิเทศงานและกระบวนการอื่น ๆ
 ทางการบริหาร จำเป็นต้องมีการประสานงานเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้
 ทุกฝ่ายได้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความ
 รวดเร็วและกลมกลืนกันอย่างเรียบร้อย กลุ่มบุคคลที่ยึดในแนวคิดว่าการบริหาร
 คือ การบริการ ก็จะใช้รูปแบบการประสานงานที่จะต้องอำนวยความสะดวกและ
 เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและความ
 คิตรีเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานต้องอาศัยการทำให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

มีการปรึกษาหารือกันก่อนลงมือกระทำการ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีคุณลักษณะนี้ จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารงานด้านการประสานงานเป็นที่ยอมรับของกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดีสอดคล้องกัน

5.5 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

1) ควรกำหนดแผนงานโครงการ พัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการควบคุมกำกับ นิเทศ และประเมินผล และด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นประจำทุกปี

2) พฤติกรรมการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นจึงควรที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในด้านนี้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรม เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงาน รู้จักสำรวจข้อบกพร่องและความผิดพลาดของตนเองแล้วรีบแก้ไขโดยเร็ว และพูดและกระทำตรงกันอย่างคงเส้นคงวา

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

1) พฤติกรรมการบริหารงานด้านคุณธรรมและเจตคติ เป็นพฤติกรรมที่มีความคาดหวังให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแสดงมากกว่าพฤติกรรมด้านอื่น ๆ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงควรหาแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้น

2) พฤติกรรมการบริหารงานที่มีการประเมินเปรียบเทียบกับคุณภาพของงานกับเกณฑ์มาตรฐานเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแสดงพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงควรนำไปพิจารณาปรับปรุง พฤติกรรมในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้น

3) จากข้อค้นพบ พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประม
ศึกษาอำเภอในข้อที่มีการกำหนดขอบข่าย เนื้อหา รายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้อง
การควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ
ดังนั้น จึงควรปรับปรุงตนเองในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น

5.5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ในท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อจะดูว่าความ
คิดเห็นของข้าราชการแห่งอื่น แตกต่างหรือเหมือนกัน
- 2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการ
บริหารงานในแต่ละด้าน ในอันที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในแต่ละด้าน
- 3) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ กระบวนการ การควบคุม กำกับ
นิเทศและประเมินผล การปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงาน