

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

ปริญญานิพนธ์
ของ
พินิจ รัตนะสุขจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

บทคัดย่อ
ของ
พินิจ รัตนสุขจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2544

101.01.3

พินิจ รัตนะสุขจิตต์. (2544). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12. ปริญญาโท กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีดิลก, อาจารย์ ทัศนาทองภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 และเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 รวม 8 จังหวัด 67 อำเภอ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และ t-test.

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ และความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF PERFORMANCE POTENTIALITY OF THE EDUCATION OFFICERS IN
THE DISTRICT EDUCATION OFFICES IN EDUCATION REGION 12.

AN ABSTRACT
BY
PHINIT RATTANASUKJIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 2001

Phinit Rattanasukjit. (2001). *A Study of Performance Potentiality of the Education Officers in the District Education Offices in Education Region 12*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Kitima Preedeedilok, Mrs.Tasana Thongpukdee.

The purposes of this research were to study and to compare the Performance Potentiality of the Education Officers in the District Education Offices in Education Region 12 according to their opinions.

The sample was consisted of 88 Education Officers of the District Education Offices in Education Region 12 from 8 Provinces or 67 Districts by using of stratified random sampling a technique as a method of sampling. The instrument used in this study was the questionnaire a developed by researches consisted of 60 items, The dependent variables are : vision, achievement motivation and problem-solving ability, This study was concerned about the level of Performance Potentiality of the Education Officers and also compare the sample opinion, classified by age, education and years of experiences. The statistical analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation, F-test and t-test.

The results were found that the Performance Potentiality of the Education Officers in the District Education Offices in Education Region 12, both in the whole view and in details were high. And the different comparison of the Performance Potentiality of the Education Officers in the District Education Offices in Education Region 12, according to 3 variable : vision, achievement motivation and problem-solving ability classified by age, education and years of experiences of the Education Officers, by the whole view and in details were found that there were no significant differences in every variable. But the Vision and problem-solving ability were significant at the .05 level.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

ของ

นายพินิจ รัตนสุขจิตต์

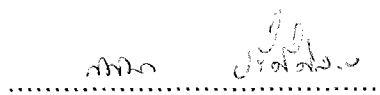
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่.....๗.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

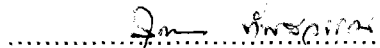
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีดิลล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ทัศนา ทองภักดี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สูดา ทัพสุวรรณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยดีเพราะได้รับการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา ปรีดีดีลิก ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ทศนา ทองภักดี กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ หัวหน้าภาควิชา การบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน ความกรุณาในการจัดทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

นอกจากนั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และนายยงยุทธ ททรัพย์เจริญ ผู้ช่วยศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่ง พร้อมทั้งขอขอบคุณในความร่วมมือของนักวิชาการศึกษาทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดียิ่ง

อนึ่ง ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา และอาจารย์ ธเนศ คิตรุ่งเรือง รองผู้อำนวยการศูนย์ข้อสอบขาลเขียนแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อนนิสิตภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24 ทุกคน ที่ได้ยอมเสียสละ ให้กำลังใจ และช่วยเหลือในด้านต่างๆ และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่มีได้ กล่าวในที่นี้ให้กำลังใจมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บุรพจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

พินิจ รัตนะสุขจิตต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ศักยภาพของบุคลากร.....	9
ความหมายของศักยภาพ.....	9
ความสำคัญของศักยภาพ.....	10
แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับศักยภาพ.....	12
โครงสร้างส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง.....	13
โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12.....	16
โครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....	16
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....	16
ภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....	18
สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12 ...	18
นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....	20
หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ..	20
ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา.....	24
วิสัยทัศน์.....	24
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	33
ความสามารถในการแก้ปัญหา.....	41

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการศึกษา.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
สรุป.....	56
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	57
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	58
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	80
ความมุ่งหมาย ความสำคัญ ขอบเขต สมมติฐานของการวิจัย.....	80
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	107
ภาคผนวก ข รายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	118
ประวัติย่อผู้วิจัย	120

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	58
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา.....	62
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน.....	63
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านวิสัยทัศน์เป็นรายข้อ.....	64
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ.....	66
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นรายข้อ.....	68
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	71
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา.....	73
10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตารางคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	74

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านจำแนกวุฒิการศึกษา.....	75
12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 โดยรวม และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา.....	76
13 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์.....	77
14 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	78
15 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านความสามารถใน การแก้ปัญหา.....	79

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แนวคิดศักยภาพของบุคคล	7
2 องค์ประกอบตามลำดับขั้นตอนของการแก้ปัญหา.....	42
3 โครงสร้างของแผนภูมิแกงปลา	42
4 การวิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ.....	45
5 ขั้นตอนการแก้ปัญหา	48

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้มุ่งเน้นหลักของการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและทักษะฝีมือเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 19) จากบริบทดังกล่าว รัฐบาลได้จัดทำแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการขึ้น เพื่อที่จะดำเนินการปฏิรูประบบราชการ ให้มีสมรรถนะที่เข้มแข็ง เป็นกลไกในการพัฒนาโดยมุ่งเปลี่ยนปรัชญาหลักของการปกครองประเทศ คือการปรับบทบาทภารกิจและขนาดหน่วยงานของรัฐ ปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานของรัฐและมาตรการปรับภาคราชการ ในการปรับบทบาทภารกิจ และประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2540 : 3-15)

ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและการจัดการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไว้ว่า จะปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์การ และระบบบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศักยภาพ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการใช้ค่านิยมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ในการปรับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ปรับปรุงระบบงานให้ชัดเจน ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นต้น (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2543 : 10) ผลจากการประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนภารกิจทั้งในส่วนกลาง (ระดับกรม) และส่วนภูมิภาค (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภารกิจและวิเคราะห์หน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดอ่อนและปัญหาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 1) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม คุณภาพงานในภาพรวมต่ำ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนผลการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงและต่อเนื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 101)

ในหน่วยราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค คือ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีปัญหาการปฏิบัติงานหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย และขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้ปฏิบัติมาก การวัดความสำเร็จของงานและรายงานเป็นผลการปฏิบัติงาน ทำได้ยากต่อการวางแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ ขาดประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรต้องปฏิบัติงานในลักษณะตั้งรับรอการสั่งการให้สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดการสรรหา การพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยเฉพาะบุคลากรในระดับอำเภอ ซึ่งเป็นเครือข่ายการปฏิบัติงานที่สำคัญ และส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง (พิภพ กาญจนะ. 2543 : 20-21)

ในส่วนของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 1-17) ได้จัดให้มีเครือข่ายงาน วิชาการ โดยให้คณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในระดับอำเภอ แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ โดยมีนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็น เลขาธิการคณะอนุกรรมการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละพื้นที่นั้น พบว่า นักวิชาการศึกษาได้ประสบกับสภาพปัญหา ของการดำเนินงานเครือข่ายวิชาการ บางส่วนเกิดจากบุคลากรทางการศึกษาในส่วนภูมิภาค มีวิสัยทัศน์ทางวิชาการยังไม่ชัดเจนและไม่กว้างไกลเท่าใดนัก ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ ชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานวิชาการ ทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นใจในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป นักวิชาการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานมากยิ่งขึ้น (รักษาพร ดัชนีสุวรรณ. 2541 : 4)

จากนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่เน้นให้บุคลากรของสำนักงานปลัด- กระทรวงศึกษาธิการให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และศรัทธาต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และจากการ สังเคราะห์การดำเนินงานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษา- ธิการ พบว่า นักวิชาการศึกษามีวิสัยทัศน์ทางวิชาการไม่ชัดเจน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการ ทำงานวิชาการ ซึ่งนักวิชาการศึกษาจะต้องเป็นฝ่ายปฏิบัติการและช่วยประสานงานกับบุคลากร ทุกๆ ฝ่าย จึงจำเป็นที่จะมีศักยภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะ แรงจูงใจจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (เลิศศิลป์ รัตนมุสิก.

2538 : 2) ซึ่งประหยัด ทองมาก (2530 : 4) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สำคัญก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะเป็นผู้ไม่ปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่มุ่งมั่นแก้ปัญหา มีความอดสาหะพากเพียรไม่ยอมแพ้อุปสรรค (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 1) ผู้วิจัยซึ่งดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักวิชาการศึกษา อันจะก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เพื่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะใช้เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักวิชาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 วิสัยทัศน์
- 1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักวิชาการการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 รวม 8 จังหวัด 67 อำเภอ รวมประชากรทั้งสิ้น 115 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักวิชาการการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำนวน 88 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริจีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการแบ่งและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากชั้นของกลุ่มตัวอย่างนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ คือ

ตัวแปรอิสระ สถานภาพของนักวิชาการ จำแนกเป็น

2.1 อายุ

- 2.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
- 2.1.2 30 - 45 ปี
- 2.1.3 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

2.2 วุฒิการศึกษา

- 2.2.1 ปริญญาตรี
- 2.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการการศึกษา

- 2.3.1 ต่ำกว่า 6 ปี
- 2.3.2 6 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 วิสัยทัศน์
- 1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศักยภาพ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่สามารถแสดงออกและพัฒนาทางพฤติกรรมให้มีเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยวัดจากความสามารถด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของนักวิชาการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้สำเร็จบรรลุความต้องการได้ โดยการวางแผน กำหนดเป้าหมายและพัฒนาปรับปรุงชี้แจงให้บุคลากรทราบ ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณสมบัติของนักวิชาการศึกษาที่ปรารถนาที่จะใช้พลังในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความสามารถ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง คุณสมบัติของนักวิชาการศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ วิเคราะห์ปัญหา พัฒนาทางเลือก ประเมินทางเลือกวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผลในการแก้ปัญหาให้เป็นผลดีต่อหรือองค์การ

2. นักวิชาการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทางวิชาการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

3. การกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง งานตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอรับผิดชอบ ใน 5 กลุ่มงาน ได้แก่ งานข้อมูลและสารสนเทศ งานนโยบายแผนงานและงบประมาณ งานกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน งานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา งานส่งเสริมพัฒนา และประสานการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.1 งานข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง งานเกี่ยวกับงานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ งานวิเคราะห์ข้อมูลและงานจัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2 งานนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ หมายถึง งานเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานประสานการปฏิบัติตามแผน งานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ตามแผนงานและโครงการ

3.3 งานการกำกับ ติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง งานเกี่ยวกับงานตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงาน งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ งานประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ งานติดตามประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน

3.4 งานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา หมายถึง งานเกี่ยวกับงานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน งานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน งานประเมินคุณภาพการศึกษา

3.5 งานส่งเสริม พัฒนา และประสานการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง งานเกี่ยวกับงานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูล งานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม งานประสานการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา งานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

4. เขตการศึกษา 12 หมายถึง พื้นที่ที่จัดการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตรวดี ปราจีนบุรี นครนายก ระยอง และสระแก้ว

5. อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดแบ่งออกเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ต่ำกว่า 6 ปีและ 6 ปีขึ้นไป

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ตามภารกิจหลักใน 5 กลุ่มงาน แนวความคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลโดยใช้แนวคิดของ ดนัย เทียนพุ่ม. (2539 : 228) และฟิลพ์ (Philp. 1983 : 105) ที่อธิบายถึงศักยภาพ ประกอบด้วยพลังซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลโดยสามารถแสดงออกในหลายลักษณะ ได้แก่

- 1.1 วิสัยทัศน์
- 1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

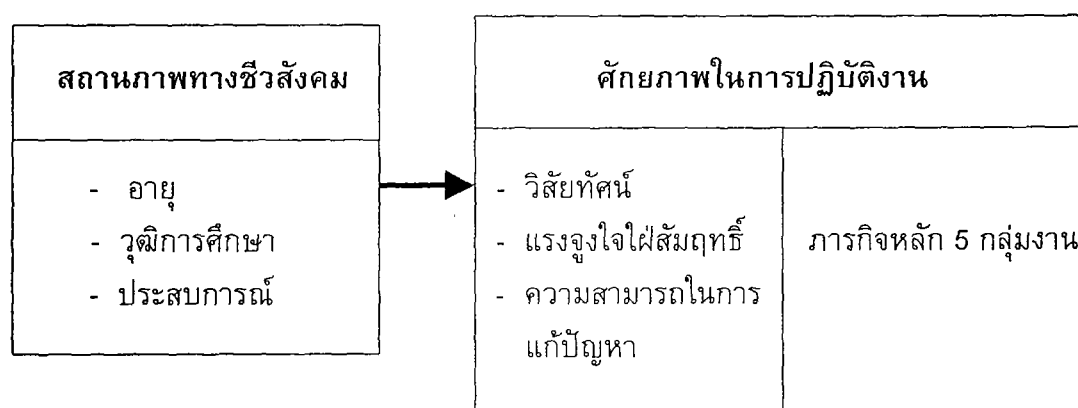
2. แนวความคิดเกี่ยวกับภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 5 กลุ่มงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 123) ดังนี้

- 2.1 งานข้อมูลและสารสนเทศ
- 2.2 งานนโยบาย แผนงานและงบประมาณ
- 2.3 งานการกำกับ ติดตามประเมินผล และรายงาน
- 2.4 งานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
- 2.5 งานส่งเสริม พัฒนา และประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากแนวความคิดของนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ดังกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แนวคิดศักยภาพของบุคคล

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง
2. นักวิชาการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน
3. นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. ศักยภาพของบุคลากร
2. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12
4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
 - 4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
 - 4.2 ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา
 - 4.2.1 วิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา
 - 4.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ศักยภาพของบุคลากร

1.1 ความหมายของศักยภาพ

ศักยภาพ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Potential ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538 : 780-781) ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนา หรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้

ไพจิตร อภัยจิตต์ (2533 : 12) ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏ เมื่อมีโอกาสที่จะทำ

สุวรรณา พลเฉลิมพรรค (2539 : 12) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกให้ปรากฏได้เมื่อมีโอกาส

ลัดดา เสือสืบพันธ์ (2540 : 5) อธิบายว่า ศักยภาพ เป็นความสามารถ อำนาจ หรือ คุณสมบัติที่แฝงอยู่ในแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้

เบคอค และคณะ (สุวรรณา ดลเฉลิมพรรค. 2539 : 12 ; อ้างอิงจาก Bacock and others. 1963. *Creating an Excellent School*. P. 1775) ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่เป็นไปได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปสู่สภาวะที่เป็นจริง ซึ่งทรูพและแคสเทลลัคซี (Throop & Castellucci. 1999 : xxii) ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและความคิด เป็นสิ่งที่แสดงตัวตนของคน สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ปัจจุบันและอนาคตของบุคคล ทำให้รู้สึกได้ว่า ตนเป็นอะไรได้มากกว่านี้ แต่บางทีค่านิยม ความเชื่อ และความคิด คือตัวจำกัดความสามารถ เพื่อที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเกี่ยวกับตนเอง

พรณี ข.เจนจิต (2535 : 296) ให้ความหมายของศักยภาพว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคล ที่จะพยายามรู้จักตัวเองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อที่จะเป็นไปตามความสามารถสูงสุดของตัวเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่สามารถแสดงออกและพัฒนาทางพฤติกรรมให้มีเพิ่มมากขึ้นได้

1.2 ความสำคัญของศักยภาพ

ในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของศักยภาพของบุคลากร คือ ให้มีศักยภาพและทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างสูงสุด ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคาดหวังว่า บุคลากรจะมีศักยภาพ (Potential) ในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (กรรณิการ์ วิษัมภประหาร. 2539 : 28-29) ซึ่งเสถียร อักษรชู (2541 : 22-24) กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมายุ่อมต้องการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรซึ่งคาดหวังจะมีคนที่มีศักยภาพในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องจูงใจให้สมาชิกในองค์กรได้ทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มสูงขึ้น ตามที่องค์กรต้องการ

พรณี ข.เจนจิต (2535 : 296-299) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของมาสโลว์ว่า ผู้ที่สามารถบรรลุศักยภาพแห่งตนได้จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ระดับบางเบาถึงเข้มข้น ดังนั้น ผู้ที่สามารถบรรลุศักยภาพแห่งตน ซึ่งถือว่า เป็นผู้มีสุขภาพจิตดีอาจเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงสุด ยอด หรือไม่มีประสบการณ์ชนิดนี้ก็ได้ สำหรับผู้ที่อยู่ในพวกไม่มีประสบการณ์สูงสุดยอดจะสนใจในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม เป็นผู้ที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ที่อยู่ในพวกมีประสบการณ์สูงสุดยอดนั้น จะเป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสุนทรียะหรือทางด้านการจรรโลงโลก มีความสุขพึงพอใจกับการทำงานด้วยตนเองตามลำพัง หรือเป็นผู้ที่

สนใจทางปรัชญาและศาสนา และได้เสนอลักษณะของผู้ที่สามารถบรรลุศักยภาพ แห่งตนไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่รับรู้ความจริงอย่างถูกต้อง ที่จะประเมินคนและประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างตรงไปตรงมาและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นผู้ที่คาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง ตามข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. เป็นผู้ที่ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และยอมรับธรรมชาติ สภาพที่เป็นอยู่จริงๆ ไม่มีการปกป้องตนเอง ไม่เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจหรือละอายใจกับสภาพที่เป็นอยู่

3. มีพฤติกรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติ เรียบง่ายไม่เสแสร้ง

4. เป็นผู้ที่เน้นปัญหาเป็นศูนย์กลาง ไม่เน้นถึงเรื่องราวส่วนบุคคล

5. เป็นผู้ที่ชอบอยู่ตามลำพัง โดยไม่เกิดความรู้สึกเหงา ว้าเหว่ หรือถูกทอดทิ้ง

6. มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบตลอดจนพึ่งตนเองและนำตนเองได้

7. เป็นผู้ที่ชื่นชมกับความงามของธรรมชาติ รู้สึกว่า สิ่งที่พบเห็นนั้น เป็นของใหม่อยู่ตลอดเวลา ไม่เกิดความรู้สึกจำเจ หรือเบื่อหน่าย

8. มีความปรารถนาอย่างแท้จริง ที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ รู้สึกเหมือนกับว่าทุกคนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มีความรักให้กับทุกคน และพร้อมที่จะให้อภัย

9. มักจะคบหาสมาคมกับคนในกลุ่มเล็กๆ แต่เป็นสัมพันธ์ภาพที่เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น

10. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย สามารถเป็นเพื่อนได้กับคนทุกชั้น โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ อายุ วรณะ ตลอดจนพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นโดยที่คิดว่ายังมีความรู้อีกมากที่ตนเองยังไม่รู้ ให้การยอมรับทุกคนที่มีความรู้ เป็นผู้มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน

11. เป็นผู้มีคุณธรรมสูง ทำแต่ในสิ่งที่ถูก ไม่ทำอะไรผิด เป็นผู้ที่เป่าหมายในชีวิตตลอดจนมีมาตรฐานทางจริยธรรม

12. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน

13. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์

14. เป็นผู้ที่สามารถมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงสุดยอด (peak experience) อยู่ได้เสมอ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงสุดยอด เป็นหัวใจสำคัญของการบรรลุศักยภาพแห่งตนจากแนวคิดดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของบุคลากรที่มีศักยภาพ จะเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี มีบุคลิกภาพ และมีคุณลักษณะที่ดี พร้อมในการปฏิบัติงาน และทำประโยชน์ให้กับองค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับศักยภาพ

คนเราทุกคนมีพลังหรือศักยภาพ 2 รูปแบบด้วยกัน คือ พลังที่บริสุทธิ์ภายในตนเป็นพลังอำนาจที่แท้จริง หรือเป็นศักยภาพที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกตนเอง บุคลากรและสิ่งต่างๆ เพื่อช่วยเกื้อหนุนให้พบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตตามที่ต้องการ พลังอีกรูปแบบหนึ่งเป็นพลังอำนาจซึ่งเกิดจากวัตถุ พลังรูปแบบนี้เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ เงินทอง เมื่อหมดตำแหน่งหน้าที่ เงินทอง พลังรูปแบบนี้จะหมดไป (สุภาพ ณ นคร. 2539 : 53) ซึ่งคนทุกคนมีแนวโน้มแต่กำเนิดที่จะบรรลุศักยภาพแห่งตน อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิต ซึ่งสามารถเปิดใจรับประสบการณ์ต่างๆ เป็นผู้ที่ทำอะไรอย่างรู้ตัวมีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นกับการประเมินตัดสินใจ และการเลือกของตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตที่ดี อันเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบรรลุศักยภาพแห่งตน จึงกล่าวได้ว่า คนที่บรรลุศักยภาพแห่งตนนั้น จะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า เรียกว่า เป็นผู้ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มสมบูรณ์ (Throop & Castellucci. 1999 : xxii) ซึ่งพรณี ช.เจนจิต (2535 : 296) กล่าวว่า การบรรลุศักยภาพแห่งตน หมายถึง การที่คนได้ทำตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นความสามารถที่เป็นไปตามธรรมชาติของเขาอย่างแท้จริง

แนวคิดง่ายๆ ในการเข้าถึงศักยภาพที่จะทำให้บุคคลพบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ โดยผ่านการประเมินตนเองและค้นพบตนเอง คือ บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ แต่การที่จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต้องเข้าใจลักษณะต่างๆ ของตนเองและวิธีการที่ลักษณะเหล่านั้น จะหลอมรวมเป็นของตน ซึ่งทรูพและเคสเทลลัคซี (Throop & Castellucci. 1999 : xxii) ชี้ให้เห็นว่า แต่ละบุคคลจะมีศักยภาพ 5 ด้านด้วยกัน คือ ศักยภาพทางอารมณ์เป็นความรู้สึกและสิ่งที่เราต้องการ ศักยภาพทางปัญญาเป็นวิธีคิดและเรียนรู้ ศักยภาพทางกายเป็นวิธีที่รักษาสภาพร่างกายให้คงอยู่ ศักยภาพทางสังคมเป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น และศักยภาพทางจิตใจเป็นสร้างลักษณะทางจิตใจของความเป็นมนุษย์

แนวความคิดของฟิลป์ (Philp. 1983 : 105) ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล ไม่สามารถสัมผัสได้ แต่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพของบุคคล คือ ความสามารถในการรับรู้ความจริง ความสามารถในการจินตนาการ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความสามารถในการจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดนัย เทียนพุฒ (2539 : 228) ที่อธิบายว่า ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลโดยสามารถแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น

1. มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิสัยทัศน์ที่ดี แล้วสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้

2. มีไฟแห่งพลังการทำงาน คือการตระหนักถึงความมุ่งมั่น ทুমเท กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง สามารถอดทนหรือรับภาวะกดดันต่างๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ

3. มีบารมีอยู่ในตัว มีความสามารถที่จะจัดการ หรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน มีความคิดริเริ่มประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ

จากแนวความคิดดังกล่าวเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า แนวทางไปสู่การบรรลุศักยภาพแห่งตน เป็นความรู้รักและสิ่งที่เราต้องการ โดยมีวิธีคิดและเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น สร้างลักษณะทางจิตใจของความเป็นมนุษย์ นำไปสู่ความสำเร็จอยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้องหรือมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้

2. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานต้นแบบได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ เพราะเห็นว่า เป็นทางเลือกและมาตรการสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้นโยบายเกี่ยวกับระบบราชการของรัฐบาล บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นมาตรการสำคัญ ที่จะช่วยให้สามารถปรับภาคราชการ ให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ประเทศกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ให้เป็นการขยายผลครอบคลุมทุกหน่วยงานในทุกพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ ผู้รับบริการพึงพอใจและเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญในอนาคตอีกด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 66)

1. นโยบายด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2540 –2544 รัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็น ที่จะปรับปรุงระบบราชการให้เกิดความรวดเร็ว ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน และประสานการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ประภาศรี อิมวณิช. 2539 :19) ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการอย่างทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ และศรัทธาต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 27-35) ซึ่งจะเป็นการพิสูจน์ความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง ที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้มีค่านิยม คุณธรรมและทัศนคติที่ถูกต้องในการ

ปฏิบัติราชการตามหลักทศพิธราชธรรมในระบอบประชาธิปไตยมีความซื่อสัตย์สุจริต อดทนและเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของรัฐและวิทยาการสมัยใหม่ตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน และมีความรู้ในด้านวิชาชีพเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของแต่ละสายงาน และสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถอุทิศตนและเวลาปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มที่ (ประกาศรี อัมวณิช. 2539 : 19-26) ให้บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกระดับทุกประเภทสามารถปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีศักยภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชน ที่มีศักยภาพสูงเข้ามามีบทบาท จัดเครือข่ายการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานเครือข่าย โดยเน้นเรื่องจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ และความมีศรัทธาต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทในทุกๆ ด้าน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคลากร ที่มีความเดือดร้อนเท่าที่จะดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

2. แนวทางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการปรับปรุงระบบงานกลไกการบริหารและกลไกการปฏิบัติงานปรับโครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ให้เอื้อต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกระดับ ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในปี 2544 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องเป็นศูนย์กลางในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ โดยเป็นผู้นำอำนวยการในการกำหนดนโยบาย วางแผนกำกับ เร่งรัดติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้วยโครงสร้างระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม

2.2 พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บังเกิดผลตามวิสัยทัศน์ สำนักงานปลัดกระทรวงจึงกำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ ทบทวนภารกิจและปรับแผนกลยุทธ์ให้ครบถ้วนทุกระบบ ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังตามระบบงานใหม่ ในศักยภาพและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรตามระบบงานใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน กำกับและตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัดและประเมินประสิทธิภาพงานอย่างต่อเนื่อง ระดมสรรพกำลัง เพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดระบบสวัสดิการเกื้อกูลหน่วยงานและบุคคลที่มีผลงานดีเด่น ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

2.3 วัตถุประสงค์การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

2.3.1 เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในภารกิจ ปรับลดงานที่ไม่จำเป็นและเน้นการปฏิบัติงานหลักให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.2 เพื่อปรับระบบงานให้มีความกระชับชัดเจน เน้นผลลัพธ์ โปร่งใส เป็นที่ยอมรับและส่งผลสู่การปฏิบัติ

2.3.3 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและปรับอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามระบบงานใหม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3.4 เพื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นผู้มีศักยภาพ การปฏิบัติงานสูงและมีวัฒนธรรมในการทำงาน

2.4 เป้าหมายการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

2.4.1 หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ ทุกหน่วยงานมีการกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ

2.4.2 ระบบงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการทุกระบบ มีความชัดเจน มีเอกภาพ มีระบบการตรวจสอบและมีประสิทธิภาพ

2.4.3 หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกระบบมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างพอเพียง

2.4.4 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกระดับมีศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.4.5 ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการของหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

2.4.6 การบริหารการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวงเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

2.4.7 การบริการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษา สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแนวทางการปฏิรูประบบบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ

2.5 กลยุทธ์การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางอันเป็นกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินการ 7 ประการ ได้แก่ การปรับบทบาทภารกิจให้รองรับการเปลี่ยนแปลงระบบงานสู่มาตรฐานและสู่การปฏิบัติ การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การสร้างพันธสัญญานาระเบียบ กฎหมาย การใช้เทคโนโลยีเต็มศักยภาพ การสร้างบุคลากรมืออาชีพและการประเมินผล

3. โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

3.1 โครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ประกอบด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผลและกลุ่มพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542 : 12-15)

1. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณเกี่ยวกับการรับ-ส่งพิมพ์สำเนา จัดเก็บและทำลายหนังสือราชการ งานธุรการทั่วไปและการควบคุมดูแลสำนักงาน งานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ งานการเงินบัญชีและพัสดุในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ งานประสานการพัฒนาบุคลากร งานพิธี รัฐพิธี วันสำคัญ งานที่กรมมอบหมาย งานประชาสัมพันธ์ รวบรวมข้อมูลข่าวสาร จัดทำเอกสารสื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และงานคุรุสภาและพัฒนาวิชาชีพครู

2. กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนและจัดทำแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ การกำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ และการดำเนินงานทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การประเมินมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิบัติงานในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ

3. กลุ่มพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ลูกเสือ ยุวกาชาด กีฬาและพลานามัย งานส่งเสริมศาสนา งานส่งเสริมการวัฒนธรรม งานกิจการพิเศษ

3.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากความจำเป็นเนื่องจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม นำไปสู่การจัดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้อำนาจหน้าที่ของสำนักพัฒนา

การศึกษา เขตการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามแนวทางการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ปัจจุบัน (พิภพ กาญจนะ. 2543 : 20) ในการประสานและจัดทำแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง ศูนย์ข้อมูลทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่วนอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแนวทางในการกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใด จึงต้องพิจารณาความนัย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่บริหารการจัดการศึกษาและกำกับดูแลหน่วยงานด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อย่างมีเอกภาพ ดังนั้น การจัดหา และการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จึงต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และหน่วยงานดังกล่าวโดยตรง

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542 :12) มีดังนี้

1. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการรวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณ ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวง ภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในอำเภอ

2. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริม และควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวง ภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของอำเภอ

3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 การกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ดังนี้

3.3.1 การกิจหลัก ได้แก่ งานข้อมูลและสารสนเทศ งานนโยบาย แผนงานและงบประมาณ งานการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน งานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและงานส่งเสริมพัฒนา และประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3.3.2 การกิจรอง ได้แก่ งานที่กฎหมาย ระเบียบกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ แต่มีผู้แทนกรม หรือหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบอยู่แล้ว และงานที่กรมมอบหมายให้จังหวัด/อำเภอดำเนินการ

3.3.3 การกิจสนับสนุน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป, งานการเงิน บัญชีและพัสดุ, งานที่ริเริ่มดำเนินการในพื้นที่จังหวัด หรืองานที่จังหวัดมอบหมาย ที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้งานหลักและงานรองสำเร็จ

3.4 สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12

สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมเขตการศึกษา 12 มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 184) ดังนี้

3.4.1 ปฏิบัติงานวิชาการด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งสนับสนุนทางวิชาการแก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมของเขตการศึกษา

3.4.2 พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา ตลอดจนติดตามผลการใช้หลักสูตร สื่อการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่รวมทั้งการส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

3.4.3 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้เป็นไปตามหลักวิชาการและแผนงานของกระทรวง

3.4.4 ประสานและดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3.4.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 8 จังหวัด 67 อำเภอ ได้แก่

จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 9 อำเภอ 1 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว อำเภอแก่งหางแมว อำเภอนายายอาม และกิ่งอำเภอเขาฉกรรจ์

จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 10 อำเภอ 1 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอแปลงยาง อำเภอสนามชัยเขต อำเภอรราชสาส์น อำเภอท่าตะเกียบ และกิ่งอำเภอลองเขื่อน

จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 10 อำเภอ 1 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอบ้านบึง อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอเกาะสีชัง และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์

จังหวัดตราด ประกอบด้วย 5 อำเภอ 2 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองตราด อำเภอเขาสมิง อำเภอแหลมงอบ อำเภอคลองใหญ่ อำเภอบ่อไร่ กิ่งอำเภอเกาะกูด และกิ่งอำเภอเกาะช้าง

จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอประจันตคาม อำเภอกบินทร์บุรีและอำเภอนาดี

จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์ และอำเภอปากพลี

จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 6 อำเภอ 2 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง อำเภอวังจันทร์ กิ่งอำเภอเขาชะเมา และกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา

จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 7 อำเภอ 2 กิ่ง ได้แก่ อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภอตาพระยา อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอลองหาด อำเภอเขาฉกรรจ์ กิ่งอำเภอโคกสูง และกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์

4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

นักวิชาการศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาแตกต่างจากตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งในสายงาน ที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2530 : 10) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีความรู้เฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงานอีกด้วย (รักษารพร ดัชนีสุวรรณ. 2541 : 31) คือสายงานกลุ่มถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา อันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนทุกระดับ ที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑสถานการศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

งานวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นกรอบงานที่กำหนดให้นักวิชาการศึกษาปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัตินั้น นักวิชาการศึกษาอาจปฏิบัติในงานตามกรอบมากน้อย ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ และจากการประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภารกิจและผลการวิเคราะห์หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อำเภอที่เป็นข้อมูลพื้นฐานการวางแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการมีภารกิจหลัก 5 งาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 124) ประกอบด้วย

1. **งานข้อมูลและสารสนเทศ** ได้แก่ งานสำรวจรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, งานนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ งานจัดระเบียบข้อมูล เป็นหมวดหมู่ งานประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2. **งานนโยบาย แผนงานและงบประมาณ** ได้แก่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานวางแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประจำปี งานแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานประสานการปฏิบัติตามแผน งานวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ

3. งานการกำกับ ติดตามประเมินผลและรายงาน ได้แก่ งานตรวจสอบและติดตาม ผลการปฏิบัติตามแผนงาน งานติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและ กระทรวงศึกษาธิการ งานประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน และโครงการ งานติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน

4. งานควบคุม และส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ได้แก่ งานวิเคราะห์ เปรียบเทียบสภาพการศึกษา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้ เกณฑ์มาตรฐาน งานแจ้งเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของจังหวัด งานประเมินคุณภาพการศึกษา งานตรวจสอบคุณวุฒิและออกไปรับรองวุฒิ

5. งานส่งเสริม พัฒนาและประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้แก่ งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูล งานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่ หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม งานประสานการจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา และ งานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

นักวิชาการศึกษา ในฐานะข้าราชการระดับปฏิบัติการ ต้องนำนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการไปปฏิบัติให้บังเกิดผล จึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิธีการใหม่ๆ ให้ ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ ต้องมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ ในลักษณะของการประสาน สอดคล้องกันระหว่างกระทรวงกับกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และนอกกระทรวง จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนา เพื่อจะได้รองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและ สารสนเทศ (วีรพร เนื่องศรี. 2540 : 6) นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอก็ควรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ความสามารถ ที่จะทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว โดยไม่ผิดหรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในสิ่งนั้น เป็น ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งบุคคลได้สั่งสมประสบการณ์ไว้ในตนเอง (สมปราชญ์ สมณะ. 2541 : 30)

ดังนั้น แม้ว่าจะยังไม่มีมีการประเมินศักยภาพของบุคลากร ในกระทรวงศึกษาธิการอย่าง เป็นทางการ แต่ผลจากการศึกษา ก็สามารถสรุปสถานการณ์ด้านศักยภาพของบุคลากรได้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นนักวิชาการศึกษา จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน (สำนักงานโครงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จังหวัดบุรีรัมย์. 2537 : 9) ผู้วิจัยจึงได้นำงานจากภารกิจหลักของสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอตามที่กล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ทั่วไปได้ปฏิบัติ และนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ควรจะมี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา

4.2 ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา

4.2.1 วิสัยทัศน์

ความหมายของวิสัยทัศน์

คำว่า "Vision" เป็นคำที่มีผู้ใช้ในภาษาไทยแตกต่างกันไป บางคนใช้คำว่า "วิสัยทัศน์" บางคนใช้คำว่า "ญาณทัศน์" บางคนใช้ "Vision" ทับศัพท์ (วรรณพร สุขอนันต์. 2541 : 26) เทรทโธวเนน (Trethowan. 1991 : 6) ใช้คำว่า "Informed Dream" ซึ่งหมายถึงความฝันอันเกิดจากความรอบรู้โดยนัยแห่งความหมายของคำที่ใช้เรียกแทน "Vision" สามารถสื่อความหมายได้ว่า หมายถึง การมองเห็นภาพในอนาคต โดยอาศัยปัญญาหรือสมอง ซึ่งวิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา อาจหมายถึง การสร้างความฝัน มุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริง (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 9)

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจด้วยอย่าง คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ เป็นทัศนะของการกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อกำหนดแนวความคิดถึง สิ่งที่ต้องการต้องการและพยายามจะทำ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2540 : 18)

วิสัยทัศน์ตามความหมายของทางราชการ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองเห็นอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้หรือหมายถึง สิ่งที่ยอยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 9) เป็นภาพขององค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Beare and others. 1989 : 107)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 227-228) ซึ่งทำให้เราสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการได้ (Davis. 1989 : 22) เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การ ที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความ

เป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น (มาร์ศรี สุธานี. 2540 : 31)

วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 27) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ก็คือคุณสมบัติของผู้นำ ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนาโดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้น จนบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพอนาคตหรือสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จบรรลุความต้องการได้

ความสำคัญและลักษณะของวิสัยทัศน์

ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องเป็นผู้รู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์เป็นจริง สามารถมองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานเป็นทีม เพื่อก้าวตามให้ทันกับความเจริญเติบโต (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 6)

ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ จะไม่มีความต้องการเพียงเพื่ดำรงรักษาสถานภาพขององค์การ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไว้เท่านั้น หากแต่จะมุ่งแสวงหาวิถีทางปฏิบัติ ที่จะนำองค์การไปสู่สิ่งที่ดีกว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักวิชาการศึกษาเพราะนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้สำนักงานเป็นอย่างไรในอนาคต (Blumberg and Greenfield. 1986 : 228) นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ ยังทำให้ผู้นำมองเห็นว่า อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่า ต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษกว่าธรรมดา (Bennis. 1989 : 36-37)

“วิสัยทัศน์” ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 5) โดยอาศัยแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยมีความเชื่อว่านักวิชาการศึกษาที่มีศักยภาพจำเป็นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Ramsay and Clark. 1990 : 166) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถพินิจพิจารณาภาพแวดล้อม ทั้งในและนอกองค์การในแง่มุมของอดีตและปัจจุบัน คาดคะเนพยากรณ์และสร้างภาพในอนาคตได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสารให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 13) ซึ่งลอคและคนอื่นๆ (Locke and others. 1991 : 7) เชื่อว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้น

จากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถทางด้านสติปัญญา

ผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นผู้รู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การในอนาคต และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ดังนั้น วิสัยทัศน์ (Vision) หรือภาพอนาคตจะเกิดได้ก็จะต้องมีการวิเคราะห์กำหนดว่า สิ่งใดควรเป็นทิศทางการเป้าหมายขององค์การ และจะบริหารงานอย่างไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การรู้จักกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ชี้ทิศทาง เป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ เป็นกำหนดขอบข่ายของงาน ภาระหน้าที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างทีมงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและวิสัยทัศน์จะเป็นจริงได้จะต้องมีการปฏิบัติ มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ลงสู่วัตถุประสงค์ และแผนงานโครงการ ซึ่งลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์ ควรมีความสามารถทางสมอง คิดคาดคะเน มีจินตนาการ เรียนรู้จากประสบการณ์ มีความคิดริเริ่ม มุ่งอนาคต สังเคราะห์ข้อมูลได้ วางแผนกลยุทธ์ได้ ไวต่อสิ่งใหม่ๆ มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ทะเยอทะยาน ไม่พอใจอะไรง่าย ๆ ไม่ยึดมั่น และถือมั่นในอัตตาของตน (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 6-11)

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักวิชาการศึกษาที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างทีมงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ระดับของวิสัยทัศน์

มนุษย์ทุกคนควรสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ด้านจิตใจ เพื่อเป็นหลักแนวทางในการดำเนินชีวิตให้ถูกต้องเหมาะสม ถูกต้องตามหลักปฏิบัติของศาสนา ดังนั้น แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ด้านจิตใจ ตามหลักและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และผู้บริหาร สิ่งสำคัญที่สุดที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นคือ “ปัญญา” คือ ความรู้ ความเข้าใจ หลักธรรม คำสั่งสอน มีใจฝักใฝ่ ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม และพยายามรักษาศรัทธาไว้กับตน ตลอดจนสร้างสรรค์วิสัยทัศน์พัฒนาจิตใจตนเองอยู่ตลอดเวลา (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 18-20) ซึ่งวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถนำไปใช้ใน 4 ระดับ คือ

1. ตนเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพการงานเพื่อตนเอง โดยการมองภาพภายนอกกรอบตัวหน้าที่การงาน

2. ตนเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับตนเองเป็นการมองภายใน มองสุขภาพร่างกาย และจิตใจจะพัฒนาร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจ จะสามารถทำงานภายใต้ความเครียดอย่างไร จะแก้ปัญหาอย่างไร

3. การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กร การเป็นการศึกษาระบบบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร ให้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น มีผลกระทบต่อหน่วยงาน บุคลากรในองค์กร

4. การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กรในระบบสังคมโลก (Globalization) เป็นการมองคู่แข่งจากประเทศต่างๆ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

ผู้บริหารกับผู้นำที่มีประสิทธิผล จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และมีความสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง (Reality) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนั้น มาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์นั้นเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ในอนาคต กล่าวคือ เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดผล (End Product) จะเป็นอย่างไรและจะต้องทำอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น (Bennis and Nanus. 1985 :121)

วิสัยทัศน์ของผู้นำตามที่แมนนาสได้ระบุมี 4 องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ก : 3 ; อ้างอิงจาก Manasse. 1986. *Vision and Leadership : Paying Attention to Intention.* V. 63 P. 150-171) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม เป็นการมององค์กรในภาพรวมทั้งองค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดๆหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตว่า ควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงผู้นำกับองค์กร ที่ผู้นำสามารถจะระบุ ชี้บ่งเคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่างๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคตในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลง

มิติของวิสัยทัศน์

ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีแต่วิสัยทัศน์เท่านั้นไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน (Bennis. 1989 : 37) ในทำนองเดียวกัน วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องมีและสามารถเผยแพร่ไปสู่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้สมาชิกกระทำกิจกรรมต่างๆให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ (Davis. 1989 : 22-23) ฉะนั้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีและเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Licata and others. 1990 : 93) และทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ หล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงานและภารกิจประจำวันภายในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย (Ramsey and Clark. 1990 : 166) ส่วนวรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 94-100) พบว่า ตัวแปรย่อยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร คือ

1. ความเป็นผู้ใฝ่รู้ หมายถึง การหมั่นศึกษาหาความรู้ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีการทำงานต่างๆ อยู่เสมอ และสามารถนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรย่อยที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
2. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การอาศัยข้อมูลที่ต้องการ เทียบตรง มีเหตุผลมาใช้ในการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือด้วยความจริงใจ ซึ่งตรงกับที่ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) อธิบายว่า การที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุเพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำต้องมีทักษะ มนุษยสัมพันธ์ประการหนึ่ง
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ผลผลิตและวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติตลอดจนพัฒนางานไปสู่ความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ไม่ยุ่งยากซับซ้อน
5. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง การแสดงออกถึงความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับความสามารถในทางวิชาการซึ่งกันและกันของศึกษานิเทศก์
6. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์

จากแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลด้วย โดยอาศัยแนวคิดของบรอน (Braun. 1991 : 26) จึงกำหนดมิติของวิสัยทัศน์เป็น 3 ด้าน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision)

ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นความคิดใหม่ๆหรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่นๆ เพื่อที่จะได้เลือกความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งทุกองค์การย่อมมีศักยภาพเฉพาะของคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กร จึงต้องศึกษาสภาพขององค์กรในปัจจุบันว่า มีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศขององค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาไปในทางใด (Ellis and Joslin. 1990 : 5) ผู้นำจึงจำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของบุคลากร ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใต้ถามปัญหา สังเกตปฏิกิริยาของบุคลากร ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่มาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Goens and Clover. 1991 : 151-152) ซึ่งบาร์ธ (Barth. 1991 : 176-177) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร เงื่อนไข และความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้และที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์จะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ขององค์การด้วย

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การ เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้นำปรารถนาให้องค์การมีความเป็นเลิศในอนาคตที่จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น และจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีอย่างหนึ่งคือการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Share Vision) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ก : 34) ในที่นี้ล๊อคและคนอื่นๆ (Locke and others. 1991 : 53-54) ได้เสนอแนวความคิดการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำไว้ดังนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในการมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน ทำท่าย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรลุหน้าที่ที่จะบรรลุให้ได้ มีพลังในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กร

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ เป็นการทดสอบว่าวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรหรือไม่

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้นำองค์กร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating Vision)

ผู้นำสามารถเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้วิสัยทัศน์ได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่าง (Sergiovanni. 1984 : 8) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์และพิธีการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้เชื่อและคล้อยตาม (Yukl. 1989 : 222) นอกจากนี้ ความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในองค์กรให้มีความเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น วิธีการที่ดีที่สุดคือการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ (Ellis and Joslin. 1990 : 8) เช่นเดียวกันล็อคและคนอื่นๆ (Locke and others. 1991 : 53-54) ได้กล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจ ยอมรับและเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถกระทำได้ โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมาย แจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เล่าเรื่องและพิธีการต่างๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน

เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องบรรยาย อธิบายและทำให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ นั่นคือการเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนรวม ซึ่งผู้นำจะต้องใช้วาทศิลป์ในการอธิบาย และโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ก : 4)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง (Beare and others. 1989 : 120-121) คือ

1. โดยคำพูด หมายถึง โดยปากเปล่าและการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร หรือบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

2. โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยียน การเลือก เน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้ที่เลือกให้รางวัลแก่ บุคลากรในองค์การ โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงขอบคุณ ค่ายกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้การสนับสนุน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำสามารถ สื่อสารให้บุคลากรในองค์การ มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำองค์การ โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงาน ร่วมกันกับบุคคลที่มีลักษณะต่างๆ ได้ทุกสถานการณ์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้ผลดี คือ การหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงไปในโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงานและภารกิจประจำวัน ขององค์การ (Locke and others. 1991 : 63-99) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ บรรลุผลไว้อย่างชัดเจนโดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมา เป็นรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง จัด โครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาบุคคล ให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ กำหนด สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากร โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและกระจาย อำนาจ เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ มิได้ผิดพลาด สร้างทีมงานให้บุคลากรร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงาน มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนา องค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรธโธวอน (Trethowan. 1991 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ให้เกิดผลดีว่าผู้นำควรแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน พยายามสร้างจิตผูกพัน ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในการจัดสร้างโครงสร้างให้สนองตอบการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีงบประมาณ

สนับสนุนด้วยความเชื่อถ้อยและไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรด้วยความจริงใจ นอกจากนี้ มารศรี สุधानิธิ. (2540 : 38) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและภารกิจของตน โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่า ต้องการจะให้องค์การไปทางไหน และจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพัน และร้อยรัดพลังของบุคลากรในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การ และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ก : 5) โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษา จำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่ง ซึ่งต้องการให้องค์การเป็นไปในอนาคต เท่าที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญ ที่ทำให้ผู้นำมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะทำให้สามารถตัดสินใจเลือกกระทำการบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นผลให้สามารถประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (มารศรี สุधानิธิ. 2540 : 41-42)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริงโดยผู้นำองค์การ ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมา ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานพร้อมที่จะสนองตอบและรับวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ให้ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์

บลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 228) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้นำ พบว่า ส่วนใหญ่มักศึกษาเพื่อค้นหาว่า “อะไร” เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและผู้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จและคำตอบที่ได้คือ “วิสัยทัศน์” เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ทั้งนี้โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้จึงได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้พบการใช้เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์เพียง 3 ชนิด ซึ่งสร้างขึ้นโดยนักวิชาการ 3 ท่าน ดังนี้

1. ฮิคแมนและซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 161-162) สร้างเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ ขึ้นโดยชื่อ Executive Vision Self-Examination ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนนโดยให้ตรวจสอบว่า มีพฤติกรรมตามรายการข้อคำถามในระดับใด ถ้าหากได้คะแนนรวม 50 คะแนน ถือว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง หากได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน แสดงว่า ยังต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงต่อไปอีก

2. ลิคาตาและจอห์นสัน (Licata and others. 1990 : 93-99) สร้างเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ขึ้นโดยชื่อ The School Vision Inventory- SVI ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบถูก-ผิด เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ และการเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์

3. บรอน. (Braun. 1991 : 1139) สร้างเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ชื่อ Leadership Vision Question-naire ขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เพื่อตรวจสอบการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสร้างเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์นั้น ถ้าเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้วัดได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร แต่ถ้าเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้วัดวิสัยทัศน์ จะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่ถูกจูงใจจะพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น แรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของพนักงาน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การที่ตนทำงาน และทุ่มเทกำลังกายใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (นรา สมประสงค์. 2536 : 116)

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มที่ ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (นรา สมประสงค์. 2536 : 118) นอกจากนี้ ยังเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง ที่อธิบายถึงสาเหตุ ที่บุคคลทำงานหรือไม่ทำงาน วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และนโยบายจะสำเร็จไม่ได้ ถ้าผู้ร่วมงานไม่ได้รับแรงจูงใจที่ดี ให้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540 : 96)

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจ (Motivation) มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามกลุ่มแนวคิด และการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การต่างๆ (นรา สมประสงค์. 2536 : 118) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นกระบวนการที่ชักนำใฝ่ใญ่ให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 71) อีกทั้งเป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเกิดความพร้อมความพึงพอใจ ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง (เดียนใจ สีนอำไพสิทธิ์. 2542 : 11) และเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อไปให้ถึงวัตถุประสงค์ (Luthans. 1992 : 147)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันกระทำการที่ยากๆ ให้ประสบความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุดและได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สมชัย เจนจตุรงค์. 2542 : 20) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งในความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งกันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการสถานภาพสูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้นและมีความต้องการความสำเร็จสูง (McClland. 1953 : 110-111) ดังที่ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31-34) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ (Maslow) ในชั้น Self Actualization ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่นๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

พัชรารภรณ์ เขียงแก้ว. (2540 : 4) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น และความทะเยอทะยานมุ่งสู่งานที่ดีเลิศ ทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรับผิดชอบ รู้คุณค่าของเวลาและรู้จักเลือกเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทองคุณ หงส์พันธ์ (2530 : 22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการเป็นผู้ทำงานที่ประสบความสำเร็จ ต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานให้ได้ผลสำเร็จในที่นี้มิได้หมายถึงการได้ผลตอบแทนเป็นเงินทอง ยศ บรรดาศักดิ์หรืออำนาจ แม้ว่าจะไม่ได้รางวัลตอบแทนเลยก็ตาม สิ่งที่ต้องการคือ ความพอใจที่จะได้จากการที่รู้สึกว่าคุณสามารถทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาหรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้น หรือผลักดันให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่ ขึ้นอยู่

ที่ว่าบุคคลผู้นั้น มีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงาน หรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจ หรือสิ่งจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของพนักงาน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ เมื่อคนมีความพอใจในองค์การของตน ก็จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การของตน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่ง ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคล ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน (นรา สมประสงค์. 2536 : 121) เป็นการก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรมเป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลไม่อยู่นิ่งและเป็นสิ่ง ซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (สุโท เจริญสุข. 2531 : 17) ซึ่งเตือนใจ สีนอำไพสิทธิ์. (2542 : 12) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะทำ สิ่งจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นให้เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและจะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานมากขึ้น ส่วนชมชื่น สมประเสริฐ (2542 : 30) อธิบายว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความสามารถแห่งตนหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Competence motivation of effective motivation) จะเป็นสิ่งชี้นำแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีทิศทาง เป็นบุคคลที่กระตือรือร้น (active) มีพลังอำนาจ มีความต้องการภายใน (Intrinsic needs) ที่เป็นพลังที่จะกระทำหรือจัดการต่อสภาพแวดล้อม เป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการเสริม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ความเจริญก้าวหน้า สร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะกระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ทำงานได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงจำเป็นต้องรู้วิธีจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการทำงานของตน มีลักษณะ 3 ประการ (นรา สมประสงค์. 2536 : 120) คือ

1. เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม
2. เป็นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม
3. เป็นความคงอยู่หรือความจางหายของพฤติกรรม

องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการนี้ ช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของคนเป็น

อย่างดีว่า แรงผลักดันที่มีอยู่ในแต่ละคนและสภาวะแวดล้อม ที่แต่ละคนรับรู้จะเป็นสิ่งเสริมแรงให้เกิดแรงขับ กำหนดทิศทางของพลังการกระทำ หรือช่วยยับยั้งการกระทำและปรับทิศทางความพยายามที่จะกระทำของเขา ซึ่งทิมมาส แก้วชิม (2542 : 36) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้อยู่

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ 2 วิธีด้วยกัน คือทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวพฤติกรรมนั้น คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือก พฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น (เดอนใจ สินอำไพสิทธิ์. 2542 : 13)

จากแนวทฤษฎีนี้ เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่าง ของระดับความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผูปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งชมชื่น สมประเสริฐ. (2542 : 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการความคาดหวังต่อการ ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ทำ แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้ว ต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการผูกพัน จากการศึกษาวิจัยความต้องการ สัมฤทธิ์ผล แมคเคลแลนด์ (นรา สมประสงค์. 2536 : 141-142 ; อ้างอิงจาก McClland. 1961. *The Achieving Society.*) ได้ระบุถึงลักษณะเด่น 3 ประการของผู้ที่มีความต้องการด้าน สัมฤทธิ์ผลว่า

1. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรับผิดชอบต่อการทำงาน หรือการหาทาง แก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียว มากกว่าทำงานกับคนอื่น ๆ แต่ถ้านั้นต้องการ คนช่วยก็มีแนวโน้มที่จะเลือกคนมาช่วย โดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการมีความ สัมพันธ์ส่วนตัว
2. เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอสมควรใน กรณีที่ต้องใช้ความสามารถ
3. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่ อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
4. เป็นผู้ที่มีความสนใจในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

5. เป็นผู้ที่แข็งแกร่งหรือกระทำการแปลกๆใหม่ๆอันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ ขอบงานที่ทำหยาบความสามารถ

แมคเคลแลนด์ (จิราภรณ์ ไทยกิจ. 2541 : 27 ; อ้างอิงมาจาก McClland. 1987. *Human Motivation*) พบว่าเงินไม่ใช่ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อคนที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล เพราะมีแรงจูงใจสูงอยู่แล้ว เงินเป็นผลตอบแทนและเป็นการยอมรับในการทำงาน และเชื่อว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะมีทั้งองค์ประกอบภายในที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคล เป็นความต้องการทัศนคติ ค่านิยม ความวิตกกังวล ความตั้งใจและจิตลักษณะของบุคคล และองค์ประกอบภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งบุคคล อาคารสถานที่ บรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง

นรา สมประสงค์. (2536 : 143) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถสอนและฝึกอบรมได้ด้วยเทคนิคหลัก 4 ประการที่ช่วยให้เกิดความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือ

1. สนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (Goal setting) และบันทึกการกระทำของตนไว้
 2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการคิด พูด กระทำโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสอน การเล่นเกม การเลี้ยง การใช้ภาษา ฯลฯ
 3. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จอย่างไร
 4. ให้มีการสนับสนุนจากกลุ่มแลกเปลี่ยนกัน
- นรา สมประสงค์ (2536 : 143-171) กล่าวว่า การทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นควรสอนวิธีการคิดและทำพฤติกรรมเหมือนกับผู้ที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จจะเป็นสิ่งเสริมแรงและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ซึ่งมีแนวทางหรือวิธีการหลากหลายอย่างแตกต่างกันที่ผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลและบุคลิกภาพของคน เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองในการทำงานตามที่ต้องการ ในการจะใช้แนวทางหรือวิธีการจูงใจควรพิจารณาดังนี้ คือ

1. การจูงใจอาจมีผลกระทบต่อสภาพการทำงาน ปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีการเตรียมรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
2. ผู้บริหารควรเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการจูงใจและปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการจูงใจด้วย
3. ผู้บริหารต้องมีการสำรวจสภาพขององค์การเกี่ยวกับความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม ปทัสถาน รวมทั้งแนวการบริหารงานขององค์การ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมทั้งภายใน และ

ภายนอกองค์การของตน เพื่อเป็นข้อสมมติฐานเบื้องต้นในการกำหนดแนวทางหรือวิธีการจูงใจ

4. การจูงใจต้องให้เหมาะสมกับบุคคล ที่มีความแตกต่างกัน
5. กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการจูงใจ ซึ่งมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะทำให้การจูงใจประสบผลสำเร็จ
6. การแสดงออกของการจูงใจจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม สังคม การเรียนรู้และ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

7. การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อาจมาจากแรงจูงใจหลายอย่าง จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะทำงานหรือการหาทางแก้ปัญหา กล้าเสี่ยงรับรู้ในผลการกระทำว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ให้ทำงานจน ประสบผลสำเร็จ

ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31-34) เชื่อว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competitiveness) และมีความพยายามที่จะ ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement) ส่วนเฮอร์แมน (Herman. 1970 : 354) ได้รวบรวม ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นอยู่กับ โอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สถานที่สูงขึ้น
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต
8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆของตนให้ดีเสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นเพียร พยายามของบุคคลในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งตามเป้าหมายและได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคและไม่หวังผลตอบแทน ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ ควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัย จึง นำเอาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษา

ประโยชน์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ไว้ว่า คนที่ทำงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่ และสนใจ พอใจที่จะทำงานนั้น ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 56) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงานไว้ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้แต่ละบุคคลในองค์การและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม และเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แต่ละบุคคลในองค์การและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ ในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดพลังร่วมกันทั้งกายและจิตใจในอันที่จะสร้างสรรคงานหรือกิจกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ (เดื่อนใจ สินอำไพสิทธิ์. 2542 : 13) ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ว่าโดยทั่วไปมนุษย์ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วคนมีความพร้อมที่จะร่วมมือสนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ โดยมุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี หากมีการจูงใจที่เหมาะสม

บุญทวี ศักดิ์มณี. (2532 : 42) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงานราชการไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือจิตลักษณะอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมาเน่ชามากนั้น ฝ่ายอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงาน หรือการแก้ปัญหาบรรลุป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. ชอบสถานการณ์ที่ตนมีโอกาสดูความสามารถในการแก้ปัญหา ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเลือกทำงานที่ความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามมากกว่าที่จะเลือกงานประเภทเสี่ยงโชค

2. ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับปานกลางที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ และทำให้ได้รับความพึงพอใจ เป็นลักษณะของการเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผลที่จะใช้ความสามารถของตนทำให้ได้รับความสำเร็จได้

3. ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดหรือต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริง คือต้องการรู้ว่า ทำถูกหรือผิด ไม่ต้องการข้อมูลย้อนกลับในลักษณะที่ทำให้คนอื่นชื่นชอบ

ในสภาพการทำงานราชการนั้นมักมีอุปสรรคขัดขวาง จึงต้องอาศัยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงไม่ย่อท้อและวางแผนการและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงานทำอะไรก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีประสิทธิภาพสูง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด โดยขึ้นกับสิ่งจูงใจภายนอกด้วย ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง จะทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลักโดยให้ความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ดังนั้นข้าราชการจะพร้อมที่จะทำงานเพื่อหวังผลในระยะยาวและสามารถเผชิญกับปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการ ดังนั้น จึงอาจคาดได้ว่าในข้าราชการใหม่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาแต่เดิม เมื่อมีจิตลักษณะอื่นๆ คือทัศนคติต่อการทำงานราชการ ความเชื่ออำนาจภายในตนสูงด้วยแล้ว จะมีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานราชการมากขึ้น (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 44-45)

จากผลงานวิจัยของอาคม หอมคำวะ. (2536 : 103) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า นักวิชาการศึกษาชายจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากกว่า นักวิชาการศึกษาหญิง ทั้งนี้เพราะการประสานงานในแนวทางปฏิบัติต้องใช้ความสามารถโดยเฉพาะนอกระบบจะช่วยให้ประสบความสำเร็จดีกว่า ซึ่งนักวิชาการศึกษาหญิงอาจมีข้อจำกัดในบางกรณี ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่างานด้านนี้มีความสำคัญเป็นที่สนใจของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไป ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายสมควรที่จะศึกษาหาความรู้ ประกอบกับงานด้านนี้ เป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปให้เห็นถึงข้อดีของการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม

4.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability)

เมื่อคนเรามีปัญหาเกิดขึ้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ ความไม่สบายใจ คับข้องใจ ไม่มีความสุข และสิ่งที่จะทำให้สิ่งที่ไม่พอใจเหล่านั้นหมดไปได้ ก็คือ การแก้ปัญหา แต่การแก้ปัญหามีหลายวิธี และคนก็เลือกวิธีแก้ปัญหาดังกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวเองและสภาพแวดล้อมของแต่ละคน เป็นกระบวนการทำงานของสมอง ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมมาช่วยในการพิจารณาโครงสร้างของปัญหา ตลอดจนคิดหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ปัญหานั้นหมดไป และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ปิยรัตน์ ศิริผลสมสุข. 2543 : 24-25) ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2535 : 520) ได้อธิบายความหมายของปัญหาไว้ว่า หมายถึง ข้อสงสัย คำถาม หรือข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข ส่วนโลว์ (Low. 1990 : 240) ได้นิยามว่า ปัญหา คือ ความเบี่ยงเบนจากสิ่งที่ดีควรจะเป็น หรือความเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐาน (Norm) หรือความเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน (Standard) ที่มีอยู่ สรุปได้ว่า ปัญหาคือสถานการณ์ที่มีความยากลำบากยุ่งยากเป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ หัสยา เกียรติวิทวัส (2537 : 24) ที่ได้อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นพฤติกรรมแบบแผนหรือวิธีการที่สลับซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การคิดแบบวิเคราะห์ ประสบการณ์ วิธีการและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538 : 6) กล่าวว่า ปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข อันเกิดจากช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น ดังนั้น การแก้ปัญหา จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ในการแสวงหาทางเลือก ที่ไปสู่สถานการณ์ที่พึงปรารถนา สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2540 : 69-70) ที่ได้ให้ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาว่า หมายถึง การดำเนินการหาแนวปฏิบัติโดยใช้เหตุผล หรือวิธีการที่เป็นระบบ หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อยุติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหา หมายถึงความสามารถในการระบุสาระสำคัญของสถานการณ์ที่เป็นประเด็นข้อสงสัย เป็นอุปสรรค หรือข้อขัดแย้งที่ควรแก้ไข
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หมายถึง ความสามารถในการจำแนกเชื่อมโยงและระบุถึงที่มาของต้นเหตุของปัญหา

3. เลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมจากแนวทางที่หลากหลาย หมายถึง ความสามารถในการคิดค้น กำหนดแนวทาง หรือวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา ที่กำหนดในสถานการณ์แล้วพิจารณาตัดสินใจเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบท

แนวคิดของชาวยุซัย อาจินสมาจาร. (2543 : 62) ที่กล่าวว่า การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา การแก้ปัญหามักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอ เนื่องจากปัญหาทั้งหลาย สามารถเข้ามาได้หลายแนวทางและผู้แก้ปัญหามักต้องตัดสินใจว่า การแก้ปัญหาวิธใดดีที่สุด การตัดสินใจที่นักวิชาการศึกษาสามารถปฏิบัติส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา หรืออย่างน้อยก็หลีกเลี่ยงปัญหา นักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นผู้แก้ปัญหาที่ประสบความสำเร็จ จะรู้ว่ามีวิธีแก้ปัญหามากกว่าแค่การเลือกทางเลือกหนึ่งจากอีกทางเลือกหนึ่ง โดยทำตามขั้นตอนในกระบวนการแก้ปัญหายังเป็นระบบ ซึ่งบงอร กมลวัฒนา (2542 : 4) อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดที่ต้องอาศัยกระบวนการทางสมองของบุคคลรวมทั้งพฤติกรรมที่ซับซ้อนต่างๆ อันเป็นผลมาจากพัฒนาการทางสติปัญญามาแก้ปัญหาที่ประสบในสถานการณ์ที่กำหนด

วิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการนำความรู้ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหาที่พบ โดยอาศัยความสามารถของสมองในการคิดเชิงวิเคราะห์ วิวิจารณ์ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา เป็นทักษะที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์

เสตินเบอร์ก และเดวิดสัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 9 ; อ้างอิงจาก Sternberg and Davidson. 1992. "Problem Solving." P. 1037) ได้อธิบายให้เห็นว่า สถานการณ์ที่เป็นปัญหาประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. สิ่งที่กำหนดให้ (Givens) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยของปัญหา และเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดปัญหา

2. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง ผลที่ปรารถนาจะให้เกิดหรือวิธีการแก้ปัญหา

3. อุปสรรค (Obstacles) หมายถึง คุณลักษณะของผู้แก้ปัญหา หรือคุณลักษณะของสถานการณ์ที่ทำให้ผู้แก้ปัญหามีความยากลำบากที่จะเปลี่ยนจากสภาพปัจจุบันให้เป็นสภาพที่ปรารถนา

เพียร์เจท์ (วรรณรัตน์ ใจเชื้อสกุล. 2542 : 24 ; อ้างอิงจาก Piaget. 1962. *The Origins of Intelligence in Children*) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหานั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์ในระยะแรกๆ ที่ได้รับมา วิธีการที่แต่ละคนใช้ในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง จะถูกเก็บไว้ในระดับจิตสำนึกและในการแก้ปัญหาครั้งต่อไปผู้นั้นจะนำวิธีการแก้ปัญหานั้นมาแก้ไข

ถอนและสรุปไปใช้กับการแก้ปัญหาครั้งใหม่ ดังนั้น การที่จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม

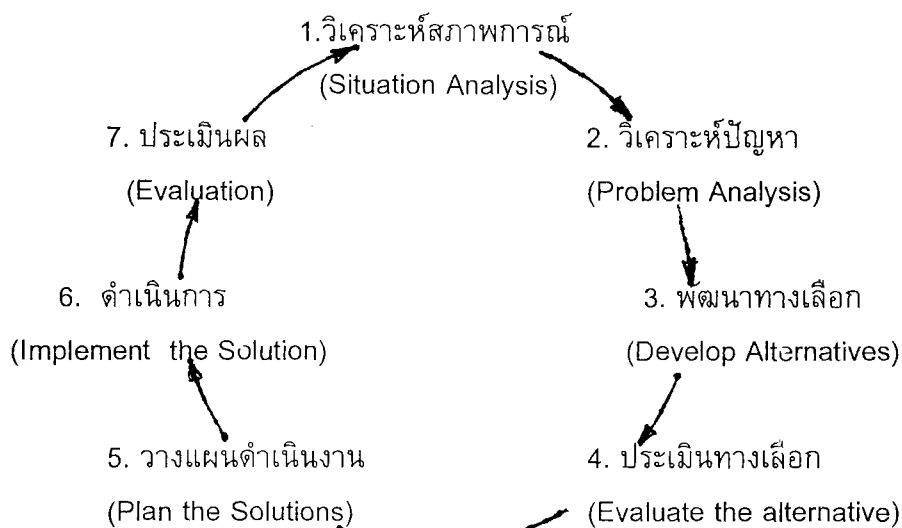
ชม ภูมิภาค. (2516 : 59) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่นความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ การสนใจ การสังเกตโดยทั่วไปจะเห็นว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์เป็นอันมาก และการที่นำเอาประสบการณ์มาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาได้ เนื่องมาจากเหตุ 3 ประการคือ

1. บุคคลมักจะมีการพัฒนาความคิดรวบยอด และระบบของการเข้ารหัสสิ่งของต่างๆ เอาไว้เพื่อนำไปใช้ในโอกาสข้างหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้ารหัสปัญหาต่างๆ ที่ได้แก้มาแล้ว จะช่วยในการแก้ปัญหาใหม่
2. การพัฒนาของแนวโน้มแห่งการตอบสนอง แนวการตอบสนองที่ได้รับการเสริมแรงจะก่อตัวเป็นนิสัยและมักจะเกิดขึ้นก่อนเมื่อพบปัญหาใหม่ โดยบุคคลจะคิดแก้ปัญหาตามที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว และจะพยายามแล้วพยายามอีก เมื่อแนวโน้มเช่นนั้นไม่สามารถแก้ได้จริงๆ บุคคลจึงจะเริ่มคิดและเปลี่ยนแนวโน้มใหม่
3. การพัฒนาเทคนิคของการแก้ไขปัญหา เมื่อบุคคลได้คิดแก้ปัญหามากๆ คนเราก็ย่อมจะมีความชำนาญในการแก้ปัญหามากขึ้น นอกจากนี้ เทคนิคของการแก้ไขปัญหานั้น ยังสอนกันได้ด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหามิใช่ของบุคคลนั้นจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางสมอง ประสบการณ์ ความสนใจ สติปัญญา ความพร้อม แรงจูงใจ อารมณ์และสภาพแวดล้อม เป็นกระบวนการในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเลือกปัญหาสำคัญ

ในการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติ คือ ต้องรู้ว่าอะไรคือปัญหา วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง วิธีการแก้ปัญหาวิธีใดดีที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (บัญชา อึ้งสกุล. 2538 : 24)

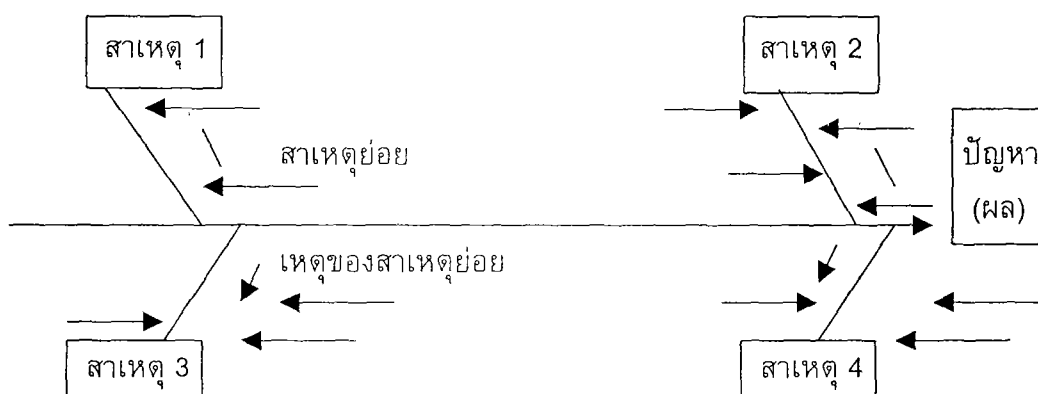


ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบตามลำดับขั้นตอนของการแก้ปัญหา

สำหรับรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) หมายถึง การสำรวจสภาพการณ์การทำงานในปัจจุบัน และยอมรับว่า ปัญหาในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันว่ามีปัญหาอะไรบ้าง อะไรเป็นปัญหาจริงๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร ข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับปัญหามีเพียงพอหรือไม่ เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด และปัญหาที่เผชิญอยู่มีความเร่งด่วนมากน้อยเพียงใดที่จะต้องรีบดำเนินการแก้ไข

2. วิเคราะห์ปัญหา (Problem Analysis) เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีสาเหตุจากอะไร วิเคราะห์ที่ดีและได้ผลมากวิธีหนึ่งคือใช้แผนภูมิแก๊งปลา ซึ่ง ดร.เค.อิชิกวา ชาวญี่ปุ่น เป็นคนพัฒนาขึ้น มีดังนี้



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างของแผนภูมิแก๊งปลา

การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแกงปลา นี้ จะช่วยให้มองเห็นความสัมพันธ์ของสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยวิธีการอื่นๆ

3. การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Develop Alternatives) หมายถึง การคิดค้นหาวิธีการต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาภายหลังจากวิเคราะห์ปัญหามหาสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาอย่างแน่ชัดแล้ว เทคนิคการระดมสมองจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้หลายๆ ทาง จากนั้นจึงอภิปรายทางเลือกในการแก้ปัญหาต่างๆ ว่า สามารถทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

4. การประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา (Evaluate the Alternative) ก่อนตัดสินใจที่จะนำไปดำเนินการ

5. การวางแผนดำเนินการ (Plan the Solutions) ทำอะไร ใครทำ ทำที่ไหน ทำเมื่อใด และประเมินผลอย่างไรและเมื่อใด

6. ดำเนินการ (Implement the Solution) เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติซึ่งต้องติดตามผลและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการไม่ดำเนินงานตามแผนที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

7. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เพื่อให้ทราบว่าแผนงานต่างๆ นำไปสู่การปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือไม่

การวิเคราะห์ปัญหาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเป็นงานโดยตรงของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ต้องคอยติดตามดูแล และทำความเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงานของตน เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง หรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อหน่วยงาน หรือองค์กร สิ่งสำคัญคือความสามารถ และทักษะในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การคิดค้นหาวิธีดำเนินการแก้ไขปรับปรุงไปได้สะดวกและเหมาะสม (อุทัย บุญประเสริฐ, 2538 :91)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหา คือการมีความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติต่างๆ ที่ทำให้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยวิธีการอื่นๆ

ประเภทของปัญหา

คำว่า “ปัญหา” หมายถึง ความแตกต่างระหว่างความต้องการกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตาม ย่อมมีเป้าหมายอยู่ที่ผลงานหรือผลของการปฏิบัติงานนั้นๆ หากผลงานที่ปรากฏไม่ตรงกับผลงานที่ต้องการ การดำเนินงานก็ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การตัดสินใจเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นย่อมมีความแตกต่างกัน หากพิจารณาโดยใช้เวลาเป็นเครื่องกำหนดสามารถแบ่งปัญหาได้เป็น 3 ประเภท (บัญชา อึ้งสกุล. 2538 : 27) คือ

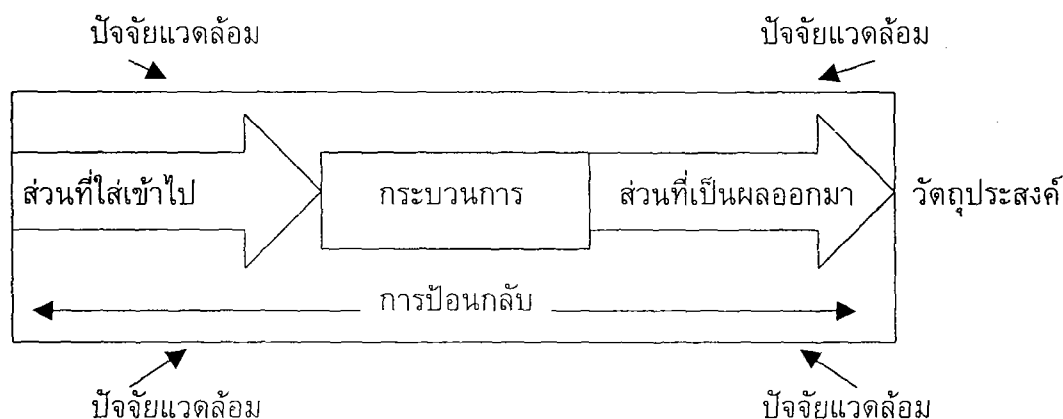
1. ปัญหาขัดข้อง (Curative Problem) คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วตั้งแต่ในอดีต ปัจจุบันก็ยังมีปัญหาอยู่ และถ้าไม่มีการแก้ไขให้หมดสิ้นไป ก็จะมีปัญหาเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต
2. ปัญหาป้องกัน (Preventive Problem) คือ ปัญหาที่ยังไม่เกิดทั้งในอดีต และปัจจุบัน แต่มีสิ่งบอกเหตุหรือเครื่องชี้วัด (Indicator) ให้คาดได้ว่าจะเกิดปัญหานั้นในอนาคต ถ้าไม่มีการหาวิธีป้องกันที่เหมาะสม
3. ปัญหาเชิงพัฒนา (Developmental Problem) คือ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างระหว่างผลที่คาดหวังไว้กับผลที่เกิดขึ้นจริง แต่มีสภาวะความไม่แน่นอนเกิดขึ้น ทำให้อาจคาดคะเนอนาคตได้ ประกอบกับความคิดที่จะตั้งความหวังในอนาคตให้สูงขึ้นอีก จึงต้องมีการพัฒนาขึ้นให้อนาคตดีกว่าปัจจุบัน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างความต้องการกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ในการดำเนินงานใดๆ ซึ่งอาจเป็นปัญหาในอดีตที่ต้องแก้ไข ปัญหาที่คาดการณ์ว่าจะเกิดและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การวิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ

ในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหานั้นจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้น ปัญหาจะต้องเป็นปัญหาที่แท้จริง ซึ่งต้องพิจารณาทั้งระบบของการปฏิบัติงาน และปัญหาที่แท้จริงจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นที่เป้าหมายของระบบ ระบบ หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อกันระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ในการทำงานเชิงระบบ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในอันที่จะนำไปสู่คุณประโยชน์ที่พึงประสงค์ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 การวิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ

1. สิ่งที่เราใส่เข้าไป (Input) หมายถึง วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อม เวลา จำนวน บุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงาน (กระบวนการ) สมบูรณ์แบบ หรือมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ดีเป็นสาเหตุให้เกิดกระบวนการที่ดีได้

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการ แนวทาง กิจกรรม กลวิธี หรือเทคนิคที่เป็นขั้นตอนที่ใช้ทำให้เกิดส่วนที่เป็นผลออกมา ฉะนั้นกระบวนการจึงเป็นสาเหตุให้เกิดผลผลิต

3. สิ่งที่เป็นผลออกมา (Output) หมายถึง ผลสุดท้ายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หรือโครงการต่างๆ ผลผลิตจะเกิดขึ้น เมื่อสิ้นสุดกระบวนการของงานนั้นๆ แล้ว

กมลรัตน์ หล้าสูงค์ (2528 : 259-260) กล่าวว่า การแก้ปัญหาแต่ละครั้งจะสำเร็จหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ระดับความสามารถของเขาวินิจฉัย คือผู้ที่มีเขาวินิจฉัยสูง ย่อมแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีเขาวินิจฉัยต่ำ

2. การเรียนรู้ ถ้าเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักการแก้ปัญหาอย่างแท้จริงแล้ว เมื่อประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

3. การรู้จักคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล โดยอาศัยข้อเท็จจริงและความรู้จากประสบการณ์เดิม จุดมุ่งหมายในการคิดและการแก้ปัญหา ระยะเวลาในการไตร่ตรองหาเหตุผลที่ดีที่สุด

ออซูเบล (Ausubel, 1968 : 551) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลแตกต่างกันในการแก้ปัญหา มีดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชาและความเคยชินในการคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น
2. การใช้แบบการคิดที่ไวต่อการแก้ปัญหา และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

3. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่นแรงขับ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความวิตกกังวล เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในการวิเคราะห์เชิงระบบ จึงเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของระบบ โดยพิจารณาว่าองค์ประกอบงานนั้นๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร โดยปกติแต่ละองค์ประกอบของระบบจะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อกันเสมอ

การวิเคราะห์เพื่อเลือกปัญหาสำคัญ

ในการบริหารงานย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นมากมาย ผู้บริหารไม่อาจนำปัญหาทั้งหมดมาแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาทั้งหมดได้ แต่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาเรื่องปัญหาที่สำคัญที่สุดมาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ก่อน โดยพิจารณาปัญหาที่แท้จริง สำรวจสภาพความสำคัญหรือความรุนแรงของปัญหา สำรวจคาดคะเนผลกระทบของปัญหา หรือผลที่คาดว่าจะได้รับ ระบุสาเหตุของปัญหา เลือกแนวทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ทรัพยากร และข้อจำกัด และเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากการวิเคราะห์ระบบ (บัญชา อึ้งสกุล. 2538 : 28-34)

1. การวิเคราะห์ปัญหาแบบกำหนดจากประเภทของปัญหา ดำเนินการโดยกำหนดกลุ่มของปัญหาออกเป็นประเภทต่างๆ กลุ่มหรือประเภทของปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น ปัญหาของคนที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง (Fact Problem) วิธีการแก้ไขป้องกันจะอยู่ที่ เรื่องการสื่อสาร และระบบการสื่อสาร ต้องปรับปรุงการสื่อสารและจัดระบบการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ปัญหาที่เป็นเรื่องของอารมณ์ วิธีการแก้ไขป้องกันจะต้องอาศัยเทคนิคหลายรูปแบบ และต้องเลือกให้เหมาะกับลักษณะของปัญหานั้นๆ โดยเฉพาะ และปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ส่วนใหญ่ มักจะเป็นปัญหาแบบซ่อนเร้น ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญทางพฤติกรรมศาสตร์ช่วย อาจได้แก่ เทคนิคการเจรจาต่อรอง (Bargaining) เทคนิคการประนีประนอม (Compromise) และเทคนิคการใช้คนกลางหรือระบบอนุญาโตตุลาการ (Mediator) เข้าช่วย

2. วิธีการวิเคราะห์ปัญหาจากแนวคิดเชิงระบบ เป็นการตรวจสอบระบบการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันว่าทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด ก่อให้เกิดผลงานตามที่ได้กำหนดไว้หรือตามที่ต้องการหรือไม่ แล้วจึงคิดวิธีการแก้ไขปรับปรุง แล้วกำหนดการแก้ไขใหม่ ทดลองดำเนินการ ติดตามประเมินผลแล้วกำหนดใช้ หรือให้ปรับปรุงใหม่ต่อไป โดยใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือนำงานที่ต้องรับผิดชอบมาพิจารณาวิเคราะห์ในแต่ละส่วน และพิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับงานทั้งหมดระบบ

3. วิธีการคิดวิเคราะห์ปัญหาจากแนวทางแบบพุทธวิธี เป็นการตรวจสอบปัญหาเพื่อกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาดังๆ จากหลักการที่เป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา ในเรื่องทุกข์-สมุทัย-นิโรธ-มรรค ซึ่งเป็นคำสอนที่น่าประยุกต์ใช้

4. วิธีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาตามแนวของกระบวนการ Q.C.C. เป็นกระบวนการค้นหาสาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขหรือพัฒนางานโดยได้กำหนดให้ส่วนหัวของปลาเป็นตัวปัญหา ก้างต่างๆ ก็จะกลายเป็นสาเหตุของปัญหา ซึ่งจะเปิดทางไปสู่การคิดแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

ในปัจจุบัน วิธีการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานได้ก้าวหน้าไปถึงการวิเคราะห์ในระดับองค์การหรือระดับระบบงานทั้งระบบ ทำให้เกิดแนวคิดและวิธีการปรับปรุงการทำงานโดยส่วนรวมทั้งระบบในแบบของแผนกลยุทธ์และวิธีการรื้อปรับระบบ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2538 : 94)

จากข้อความดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต้องเอาใจใส่คอยติดตาม ตรวจสอบค้นหาและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานขององค์การหรือของระบบงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น แล้วส่งผลให้เกิดปัญหาอย่างอื่นตามมาตลอดจนเพื่อชักนำปัญหาและความขัดแย้งให้นำไปสู่การสร้างสรรค์ในหน่วยงาน

กระบวนการแก้ปัญหา

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543 : 66) ได้กล่าวถึงเทคนิคการแก้ปัญหาไว้ โดยให้คำจำกัดความปัญหา หรือเขียนข้อความของปัญหา กำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนของปัญหา พัฒนาตัวเลือกของการแก้ปัญหาและคิดถึงข้อดีและข้อเสียของแต่ละตัวเลือก สรุปผลจากการวิเคราะห์ และเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา แล้วเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจ โดยกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน ระบุมุมมอง พัฒนาตัวเลือก ทางเลือก ประเมินตัวเลือก ทางเลือก คัดเลือกตัวเลือก ทางเลือกที่มีความเหมาะสมสูงสุด ตัดสินใจนำมาตรการและทางเลือกนั้นๆ ออกมาใช้ควบคุมและประเมินผลซ้ำเป็นระยะๆ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีดำเนินการระดมสมองนำเสนอปัญหาที่นำไปสู่ปัญหา เขียนทุกๆ แนวความคิดที่ได้รับการเสนอแนะ แล้วตรวจสอบแนวความคิดที่เป็นไปได้ แล้วลงคะแนนเสียงในการแก้ปัญหาหรือแนวคิดที่มีความเด่นที่สุดที่ป้องกันรวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติการ ส่วนกระบวนการแก้ปัญหายังเป็นระบบตามแนวคิดของอัลแดก และสเติร์นส์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538 : 18-19 ; อ้างอิงจาก Aldag and Stearns, 1987. *Management*. p. 583-584) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ขั้นตอนของการแก้ปัญหามีดังนี้

1. การนิยามปัญหา (Problem Definition) เป็นการพิจารณาว่า ปัญหาที่จะต้องแก้ไขคืออะไร
2. การสร้างทางเลือก (Alternative Generation) เป็นการหาวิธีการต่างๆที่จะใช้ในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาที่ดีจะต้องมีทางเลือกที่ดี จำเป็นจะต้องมีความคิดหลากหลาย และเป็น

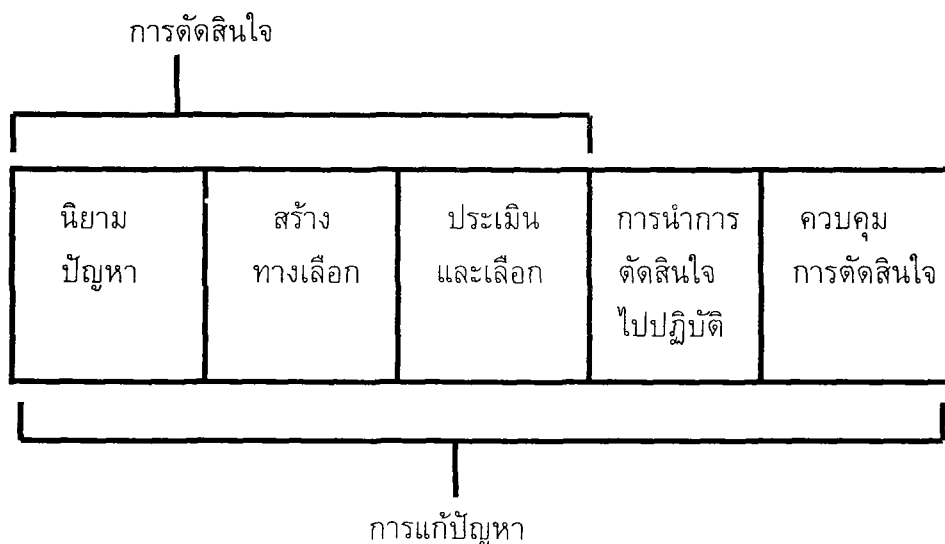
ความคิดสร้างสรรค์ ผู้แก้ปัญหาจะต้องใจกว้าง ยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ

3. ประเมินและเลือก (Evaluation and Choice) เมื่อสร้างทางเลือกหลายๆทางในการแก้ปัญหาแล้ว จึงประเมินทางเลือกต่างๆว่าแต่ละทางมีผลดีผลเสียอย่างไร แล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Decision Implementation) โดยการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอเพียงเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับในวิธีการแก้ปัญหา

5. การควบคุมการตัดสินใจ (Decision Control) คือการกำกับติดตาม (Monitoring) ว่าผลของการตัดสินใจดำเนินไปตามแผนหรือไม่ จะต้องหาทางแก้ไข หรือปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น

ขั้นตอนทั้ง 5 ของการแก้ปัญหาสามารถเขียนเป็นรูปภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการแก้ปัญหา

แนวคิดในการแก้ปัญหา

ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาวิธีใดที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกปัญหา ทุกสถานการณ์และกับทุกบุคคล ประสิทธิผลของการแก้ปัญหานั้นขึ้นอยู่กับหลักการดังต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ข : 19 ; อ้างอิงจาก Gorton. 1983. *School Administration and Supervision*. P. 66-67)

1. พยายามคาดคะเนปัญหาหรือพยายามวิเคราะห์ศักยภาพของสิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหา

2. พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาให้มากที่สุด เช่น สาเหตุของปัญหา ธรรมชาติของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา เป็นต้น พยายามหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาโดยจับปล้นหรือการแก้ปัญหาโดยวิธีง่ายๆ
3. พยายามหาทางเลือกในการแก้ปัญหาหลายๆทาง อย่ายึดติดกับทางเลือกในการแก้ปัญหาที่คิดได้ เพราะอาจมีวิธีอื่นที่ดีกว่าวิธีแรก
4. ประเมินผลที่จะตามมาของทางเลือกในการแก้ปัญหาแต่ละทาง เปรียบเทียบผลดีผลเสียของแต่ละทางเลือก
5. พยายามใช้ความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์และความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการแก้ปัญหา
6. เมื่อตัดสินใจว่าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดแล้ว ควรดำเนินการแก้ปัญหาตามวิธีนั้น และประเมินผลการแก้ปัญหาด้วย จะช่วยให้การแก้ปัญหาต่อไปไม่ผิดพลาด

การระบุหรือกำหนดสภาพความสำเร็จของงาน เป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้สามารถเลือกในการแก้ปัญหาได้จากทางเลือกหลายๆทาง โดยการประเมินทางเลือก จะทำให้สามารถระบุหรือกำหนด หรือเลือกที่จะทำการพัฒนาได้ ดังนั้น ผู้นำต้องมีการตัดสินใจในทุกๆระดับทั้งในด้านการวางแผน หรือการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงจัง (บัญชา อึ้งสกุล. 2538 : 34)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาวิธีใดที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกปัญหา ทุกสถานการณ์และกับทุกบุคคล โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

5.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้

มารศรี สุธานี (2540 : 161-166) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรย่อยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีรวมทั้งสิ้น 9 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการ

เปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหาร พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม

วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 94-100) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

5.1.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ประสาธ ปันทวัฏฐกุล. (2516 : 80-81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบเอนกนิยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

เมธี โพธิ์พัฒน์. (2523 : 53-54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และความซื่อสัตย์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความซื่อสัตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

อร่าม วัณณะ (2536 : 55) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการสร้างความคิดรวบยอด กลุ่มสร้างเสริมประสิทธิภาพชีวิต เรื่องสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการสอนแบบสืบสวน สอบสวนกับการสอนแบบปกติ พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว สามารถฝึกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ ด้วยวิธีต่าง ๆ แต่มีวิธีที่แนวโน้มจะให้ผลดีกว่า คือวิธีให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง พร้อมทั้งได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งก็เป็นวิธีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการสอนแบบสืบสวนสอบสวน และมีแนวโน้มว่า การสอนแบบสืบสวนสอบสวน ทำให้ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนดีกว่าการสอนแบบอื่นๆ

สุนันท์ จิมวัย (2543 : 27) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปฏิบัติการ กับนักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือครู ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ในการพัฒนาให้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถดำเนินการได้ โดยการสอนเกี่ยวกับปัญหา หรือการสอน

การแก้ปัญหา หรือการสอนโดยใช้การแก้ปัญหา ในการพัฒนายังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ อีก เช่นสถานการณ์ปัญหาที่นำมาใช้พัฒนาบรรยากาศในชั้นเรียน

อรพินท์ สอนสลั (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัญหาในการวางแผนของผู้บริหารการศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 5, 6 และ 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ควรกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หารูปแบบและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องประสานกันทุกระดับ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในด้านข้อมูลสารสนเทศ ให้เอื้อประโยชน์ต่อการวางแผน และควรให้มีองค์กรกลางในการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ควรให้มีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาข้อมูลสารสนเทศ และการจัดตั้งองค์กรกลางในการวางแผนการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในระดับอำเภอ

5.1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา

ไพโรจน์ ทางตี. (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องจัดระบบข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการและติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง ส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ความร่วมมือประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านศาสนา และส่งเสริมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

บุญนิธิ ปานกำเนิด (2537 : ก) ได้ศึกษา การประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงาน สุขศึกษาและความต้องการพัฒนาวิชาการสุขศึกษาของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง

ต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกัน

สุชาติ ทาตะนาม. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักวิชาการศึกษา ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้พบว่า ด้านวิชาชีพ คือ สามารถประสานงานระหว่างองค์การทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมร่วมกับ บุคคลอื่น มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้านบุคลิกภาพ คือการ ตรงต่อเวลา มีวินัยและความรับผิดชอบและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการคือมีความสามารถในการสำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลจากการประเมินผลการศึกษา ไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ ติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากเป็นลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และอายุต่างกันต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณ ดลเฉลิมพรรค. (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินศักยภาพในการ ปฏิบัติงานสุศึกษาและความต้องการพัฒนาวิชาการสุศึกษาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน สุศึกษาในศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาวิชาการ อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีอายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

วันชาติ ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ทั่วประเทศ จำนวน 345 คน เพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสองด้าน คือด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้งสองด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และภาคภูมิศาสตร์ และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการ ผลการวิจัยสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและ

วัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริม การศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม แตกต่างจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35-40 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ ต้องการทางการศึกษาโดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความต้องการทางการศึกษาว่า ควรได้รับความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้คอมพิวเตอร์ใน การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศและความรู้เรื่องการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ

สุชินดิษฐ์ หลักคำ. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 งาน ได้แก่ งานแผน งานและพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ผลการวิจัย สรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่มีตำแหน่ง ก่อนดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งสอง ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษามีความคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่ เพียงพอ ขาดการติดตามและประเมินผล ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น สถานศึกษาส่ง ข้อมูลล่าช้าและบุคลากรไม่เข้าใจการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและมีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า ควรให้ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานตามกรอบอย่างเต็มที่ และควรจัดสรรงบประมาณให้ เพียงพอ ควรแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัย วัดผลและประเมินผล ควรจัด ฝึกอบรมและสัมมนานักวิชาการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง และควรปรับปรุงระบบการประสาน งานและการจัดทำเอกสาร

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2.1 ด้านวิสัยทัศน์

เฟกีท (Fekete. 1991 : 755) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ เวลา แหล่งกำเนิด ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ โครงสร้างขององค์การ และยุทธศาสตร์การจัดการ โดยวิธี การสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างล้วนแต่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการทั้งสิ้น
2. ผู้บริหารต้องใช้เวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3-5 ปีหรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้าด้วยกันโดยใช้กระบวนการกลุ่มและในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารต้องใช้โครงสร้างองค์การแบบเปิดและยุทธศาสตร์การจัดการแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มแก่บุคลากร

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนของนักเรียน

โธมัส (Thomas. 1991 : 1171) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยสรุปว่า

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผน การมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา
2. ผู้บริหารที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่เหมาะสมจะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้
3. รูปจำลองการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ที่ใช้ในการวิจัย เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและใช้เป็นแม่แบบได้
4. การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

บัท (Butt. 1993 : 746 -A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรม ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือการให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและบุคลากรในองค์กร

สมิธ (Smith. 1993 : 3768-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ การวางแผน และการบริหารเวลา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์และการวางแผน และระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารเวลา

5.2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ไมเออร์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 : 33 ; อ้างอิงจาก Myers. 1965. *Social Psychology* p. 355-363) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สมรรถภาพทาง

สมองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถภาพทางสมอง

สตีเฟนสัน (เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. 2538 : 29 ; อ้างอิงจาก Stephenson. 1977. "Problem Solving." P. 3445-3446) ได้ทำการศึกษาว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวทายในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่อื่นเดียวนา จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบทดสอบเพื่อวัดสัมฤทธิ์ผลและความกังวลใจ ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุด จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหา

5.2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาทางการบริหารและมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การมีน้อย ส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

เกทส์ (Gates. 1973 : 4724-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาททางภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการแก้ปัญหขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นวิธีที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย หากความเป็นอิสระและเปิดเผยต่อกันมีมากเพียงพอ ก็จะช่วยให้ผู้ร่วมงานมีกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันมากขึ้น ช่วยให้หน่วยงานเป็นองค์การที่สมบูรณ์มั่นคง

ฟลอยด์ (Floyd. 1985 : 2870-A) ได้วิจัยเปรียบเทียบการแก้ปัญหของผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพมากกว่า กับที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในการแก้ปัญหามีพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อยในการแก้ปัญหา คือ

- 1) ชอบไต่ถาม 2) ชอบเสนอทางเลือกหลายๆทาง 3) มักจะถ่ายทอดข้อความให้ง่ายขึ้น
- 4) มักจะใช้คำถามที่ค่อนข้างชัดเจน 5) ชอบอธิบายความรู้สึกต่างๆ 6) ชอบใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 7) มีการสรุปย่อ 8) ชอบแสดงพฤติกรรมแบบธรรมดาต่างๆ 9) ชอบแสวงหาคำแนะนำ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่น 10) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ปีเตอร์สัน (Perterson. 1986 : 87-105) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการแก้ปัญหของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ โรงเรียนที่มีปัญหามากและปัญหาน้อย และกำหนดพฤติกรรมการแก้ปัญหเป็น 4 แบบคือ แบบผู้จัดการ แบบผู้เลือกปัญหา แบบผู้ดูแลและแบบนักต่อสู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหแบบผู้จัดการ ในขณะที่หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหามาก จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหแบบผู้เลือกปัญหา ส่วนผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

ไม่ชัดเจน หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหาน้อยจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้ดูแล ในขณะที่อยู่ในสภาพที่มีปัญหามาก จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบนักต่อสู้ กล่าวโดยสรุปคือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สภาพโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาในทำนองกลับกันวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนก็ถูกกำหนดโดยสภาพของโรงเรียนด้วย

สรุป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศยังไม่พบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา แต่จะม้งงานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้จัดการหรือผู้นำทางธุรกิจ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ ยังไม่พบเช่นเดียวกัน นอกจากพบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนในวิชาต่าง ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรที่จะทำการวิจัยศักยภาพของนักวิชาการศึกษาในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ที่จะทำให้นักคณมีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยตรงเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการที่จะทำให้นักคณกรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ท้นกับเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในการพัฒนานักวิชาการศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนานักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยองและสระแก้ว รวม 8 จังหวัด 67 อำเภอ ประชากรทั้งสิ้น 115 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำนวน 88 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้อำเภอเป็นชั้นของการแบ่งและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากชั้นของกลุ่มตัวอย่างนั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง 88 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

จังหวัด	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี	11	20	15
จันทบุรี	10	18	14
ระยอง	8	12	10
ตราด	7	14	11
ปราจีนบุรี	7	10	8
นครนายก	4	5	3
ฉะเชิงเทรา	11	20	15
สระแก้ว	9	16	12
รวมทั้งสิ้น	67	115	88

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของนักวิชาการการศึกษา ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการการศึกษา เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา ตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นด้วยตนเอง จำนวน 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา เพื่อใช้กำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างข้อคำถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาความ ถูกต้องครอบคลุม ตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ใน แบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ นายยงยุทธ ทรัพย์เจริญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยให้เหมาะสมสอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะผู้วิจัยกำหนด
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับ อาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบึงสามพัน จำนวน 21 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนักวิชาการศึกษา สำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอบึงสามพัน จังหวัดบึงสามพัน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1974 : 202) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9828
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือ จากศึกษาธิการอำเภอบึงสามพัน สำนักงานศึกษาอำเภอบึงสามพัน ในเขตการศึกษา 12 ให้นักวิชาการศึกษาในสังกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างโดยนำหนังสือขอความ ร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังอำเภอบึงสามพัน และขออนุญาตศึกษาธิการอำเภอบึงสามพันส่งแบบสอบถามให้กลุ่ม ตัวอย่างตามรายชื่อที่ระบุไว้ รวมทั้งนัดวันเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้วิจัยในอำเภอบึงสามพัน
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อม ที่จะนำมาวิเคราะห์จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 88.64

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูลเริ่มต้นด้วย การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมา ให้รหัสคำตอบของแบบสอบถามแต่ละตอน และนำข้อมูลเข้าแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรม SPSS 9.0 for Windows ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัว ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักวิชาการ ตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำแนกเป็นระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายโดยเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	มีศักยภาพอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีศักยภาพอยู่ในระดับ	น้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีศักยภาพอยู่ในระดับ	ปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีศักยภาพอยู่ในระดับ	มาก
4.50 - 5.00	หมายถึง	มีศักยภาพอยู่ในระดับ	มากที่สุด

3. เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยใช้สถิติ F-test และ t-test

4. แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) ใช้วิเคราะห์เอกสาร นำเสนอตามลำดับความถี่ และค่าร้อยละ

6. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

6.2 เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ใช้สถิติ t-test

6.3 ค่าความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์สถานภาพทางสังคมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของนักวิชาการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน
MS	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่ม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถ
ในการแก้ปัญหา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถ
ในการแก้ปัญหาจำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามตัวแปรอายุ
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ
ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษาและ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 78 คน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	17	21.80
อายุ 30-45 ปี	46	59.00
อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	15	19.20
รวม	78	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	65	83.30
สูงกว่าปริญญาตรี	13	16.70
รวม	78	100.00
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา		
ต่ำกว่า 6 ปี	28	35.90
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	50	64.10
รวม	78	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 78 คน

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30-45 ปีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คนและอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และ 19.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 และ 16.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 28 คน และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และ 64.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของศักยภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	3.51	.54	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.79	.58	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.55	.55	มาก
รวม	3.62	.52	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศักยภาพทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .54 $\bar{X} = 3.79$, S.D. = .58 $\bar{X} = 3.55$, S.D. = .55 ตามลำดับ)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้าน
วิสัยทัศน์ เป็นรายข้อ

ข้อ	ศักยภาพด้านวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถสร้างภาพที่ชัดเจนในอนาคตเกี่ยวกับงานสำรวจ ข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษาที่ต้องการ	3.73	.68	มาก
2.	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูล สารสนเทศให้สำเร็จบรรลุตามที่ต้องการได้	3.64	.68	มาก
3.	ท่านสามารถวางแผนงานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการ กำหนดเป้าหมายขององค์กรในอนาคตได้	3.44	.77	ปานกลาง
4.	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายในการ			
5.	จัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้สำเร็จ	3.46	.78	ปานกลาง
5.	ท่านมีแนวคิดใหม่ๆเกี่ยวกับทิศทางการทำงานวิเคราะห์ นโยบายและแผนได้อย่างชัดเจน	3.33	.75	ปานกลาง
6.	ท่านสามารถจัดทำแผนพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมล่วงหน้าได้	3.60	.74	มาก
7.	การวางแผนทางการประสานงานการปฏิบัติตามแผนที่มีความ เป็นไปได้	3.62	.78	มาก
8.	การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตาม แผนงานโครงการในอนาคต	3.47	.72	ปานกลาง
9.	ท่านสามารถสร้างรูปแบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติ ตามแผนงานอยู่เสมอ	3.41	.71	ปานกลาง
10.	ท่านสามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย เร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างชัดเจน	3.54	.83	มาก
11.	ท่านมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานประเมินผลและวิเคราะห์ผล สัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	3.41	.75	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ศักยภาพด้านวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12.	ท่านสามารถปรับปรุงงานติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้านให้สำเร็จบรรลุความต้องการได้	3.35	.74	ปานกลาง
13.	ท่านสามารถมองเห็นงานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในอนาคตได้อย่างชัดเจน	3.35	.77	ปานกลาง
14.	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการวางแผนงานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.42	.73	ปานกลาง
15.	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายงานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐานที่มีความเป็นไปได้	3.41	.80	ปานกลาง
16.	ท่านสามารถพัฒนา ปรับปรุงงานประเมินคุณภาพการศึกษาในอนาคตตามที่ต้องการตามแผนงานและโครงการที่กำหนด	3.49	.70	ปานกลาง
17.	ท่านสามารถสร้างเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูลให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การ	3.68	.73	มาก
18.	ท่านสามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในงานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรมในอนาคตได้	3.49	.73	ปานกลาง
19.	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการประสานการจัดกิจกรรมงานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาได้อย่างชัดเจน	3.55	.85	มาก
20.	ท่านสามารถวางแผนเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่มีความเป็นไปได้	3.83	.80	มาก
รวม		3.51	.54	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถสร้างภาพที่ชัดเจนในอนาคตเกี่ยวกับงานสำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษาที่ต้องการ ความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้

สำเร็จบรรลุตามที่ต้องการได้ ความสามารถจัดทำแผนพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมล่วงหน้าได้ การวางแผนงานการประสานงานการปฏิบัติตามแผนที่มีความเป็นไปได้ ความสามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้ อย่างชัดเจน ความสามารถสร้างเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูลให้ก้าวหน้าบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์การ ความสามารถกำหนดเป้าหมายในการประสานการจัดกิจกรรม งานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาได้อย่างชัดเจน ความสามารถวางแผนเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นรายข้อ

ข้อ ศักยภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21. ท่านสามารถทำงานสำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการ ศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	.72	มาก
22. ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.82	.73	มาก
23. ท่านมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผน การ กำหนดเป้าหมายขององค์การให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่	3.69	.74	มาก
24. ท่านปรารถนาที่จะใช้ความสามารถในการจัดทำดัชนีทาง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างดีที่สุด	3.69	.71	มาก
25. ความพยายามใช้ความสามารถในงานวิเคราะห์นโยบายและ แผนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	.75	มาก
26. ความมุ่งมั่นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเต็มที่	3.85	.70	มาก
27. ความกระตือรือร้นในการประสานงานการปฏิบัติตามแผน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ	3.86	.75	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ศักยภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28.	การติดตามดูแลงานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	3.72	.64	มาก
29.	ท่านปรารถนาให้มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	.76	มาก
29.	ความตั้งใจในงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการจนบรรลุผลสำเร็จ	3.91	.81	มาก
31.	ความกระตือรือร้นในการทำการประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างเต็มความสามารถ	3.79	.81	มาก
32.	ความสามารถในการปรับปรุงงานติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลให้บรรลุความสำเร็จ	3.47	.73	ปานกลาง
33.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในงานส่งเสริมการจัดการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน	3.72	.80	มาก
34.	การติดตามดูแลงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายจนสำเร็จ	3.71	.79	มาก
35.	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	3.85	.74	มาก
36.	ความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐานอย่างสุดความสามารถ	3.72	.84	มาก
37.	การติดตามดูแลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	.83	มาก
38.	ท่านปรารถนาที่จะใช้ความสามารถในการส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.99	.75	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ศักยภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
39.	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม	3.92	.77	มาก
40.	ความกระตือรือร้นในการประสานการจัดกิจกรรมงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา	3.91	.76	มาก
รวม		3.79	.58	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการปรับปรุงงาน ติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท ในระดับต่ำลงให้บรรลุความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น นักวิชาการศึกษามีศักยภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นรายข้อ

ข้อ	ศักยภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41.	ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหาทางาน สำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษา	3.63	.63	มาก
42.	ความสามารถพัฒนางานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	.68	มาก
43.	การประเมินทางเลือกในการวิเคราะห์ข้อมูล ให้เป็นผลดีต่อ องค์กร	3.56	.62	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ศักยภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
44.	ความสามารถควบคุมการดำเนินการจัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.41	.63	ปานกลาง
45.	การประเมินผลและสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	3.54	.77	มาก
46.	การติดตามผลการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษ า ศาสนา และวัฒนธรรม	3.63	.72	มาก
47.	การวางแผนดำเนินการประสานงานการปฏิบัติตามแผน ให้เกิดผลดีต่อองค์กร	3.62	.74	มาก
48.	ความสามารถประเมินงานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของ การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	3.60	.71	มาก
49.	ความสามารถพัฒนาการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตาม แผนงานก่อนการตัดสินใจ	3.56	.77	มาก
50.	ท่านสามารถประเมินทางเลือกในงานติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ	3.63	.70	มาก
51.	การวางแผนดำเนินการประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของ การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการให้เป็นผลดีต่อองค์กร	3.51	.72	มาก
52.	ความสามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงานติดตามประเมินผล การพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้านให้บรรลุความสำเร็จ	3.54	.75	มาก
53.	ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาในงานส่งเสริมการจัด การศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน	3.49	.68	ปานกลาง
54.	ท่านสามารถควบคุมการดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.44	.71	ปานกลาง
55.	การวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหาในการเสริมสร้างการจัด การศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน	3.50	.64	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ศักยภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
56.	ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา	3.45	.75	ปานกลาง
57.	ท่านประเมินทางเลือกในการส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล	3.59	.73	มาก
58.	การวางแผนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม	3.54	.73	มาก
59.	การติดตามผลและควบคุมการจัดกิจกรรมงานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาให้เกิดผลดีต่อองค์การ	3.55	.75	มาก
60.	การประเมินผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในงานส่งเสริมเผยแพร่ประเพณีท้องถิ่นให้บรรลุตามจุดหมาย	3.60	.74	มาก
รวม		3.55	.55	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถควบคุมการดำเนินการจัดทำดัชนีทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ความสามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาในงานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ความสามารถควบคุม การดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 17)			30 - 45 ปี (N = 46)			มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N = 15)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	3.46	.59	ปานกลาง	3.51	.46	มาก	3.59	.73	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.91	.58	มาก	3.75	.54	มาก	3.81	.72	มาก
3. ความสามารถในการ แก้ปัญหา	3.46	.56	ปานกลาง	3.59	.52	มาก	3.54	.62	มาก
รวม	3.61	.53	มาก	3.61	.47	มาก	3.65	.66	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุแตกต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = .53, $\bar{X}$ = 3.61, S.D. = .47, $\bar{X}$ = 3.65, S.D. = .66 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาตามระดับอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์ และความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = .59, $\bar{X}$ = 3.46, S.D. = .56 ตามลำดับ) ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .58) ส่วนผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี และ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N = 65)			สูงกว่าปริญญาตรี (N = 13)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	3.48	.56	ปานกลาง	3.69	.40	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.75	.59	มาก	3.99	.51	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.51	.55	มาก	3.79	.49	มาก
รวม	3.58	.53	มาก	3.82	.43	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .53, $\bar{x} = 3.82$, S.D. = .43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี มีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6 ปี (N = 28)			6 ปีขึ้นไป (N = 50)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	3.34	.51	ปานกลาง	3.61	.54	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.73	.56	มาก	3.83	.60	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.37	.48	ปานกลาง	3.65	.56	มาก
รวม	3.48	.47	ปานกลาง	3.70	.53	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 6 ปี มีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไปมีศักยภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไปมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป มีศักยภาพอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติ
งานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังปรากฏตามตาราง 10-12

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของ

นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามอายุ

ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
1 วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.147	.0733	.245
	ภายในกลุ่ม	75	22.497	.300	
	รวม	77	22.643		
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.329	.165	.480
	ภายในกลุ่ม	75	25.728	.343	
	รวม	77	26.057		
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	.199	.0997	.327
	ภายในกลุ่ม	75	22.833	.304	
	รวม	77	23.032		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	.0147	.00734	.027
	ภายในกลุ่ม	75	20.431	.272	
	รวม	77	20.445		

จากตาราง 10 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา
12 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N = 65)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 13)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิสัยทัศน์	3.48	.56	3.69	.40	-1.270
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.75	.59	3.99	.51	-1.357
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.51	.55	3.79	.49	-1.730
รวม	3.58	.53	3.82	.43	-1.571

จากตาราง 11 แสดงว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6 ปี (N = 28)		6 ปีขึ้นไป (N = 50)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิสัยทัศน์	3.34	.51	3.61	.54	- 2.187*
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.73	.56	3.83	.60	- .716
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.37	.48	3.65	.56	-2.214*
รวม	3.48	.47	3.70	.53	-1.809

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12
ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน
วิสัยทัศน์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้าน
วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา จากจำนวนแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ของกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งหมด 78 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10
ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 13-15

ตาราง 13 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	ศักยภาพด้านวิสัยทัศน์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.	น่านโยบายมาวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติได้จริง	18	36.00
2.	ความเป็นผู้นำทางด้านข่าวสารข้อมูลใหม่ ทันสมัยอยู่เสมอ	16	32.00
3.	สามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	6	12.00
4.	รู้จักการวางแผนงาน วิเคราะห์ข้อมูล และมีความชัดเจนในการ เก็บรวบรวมข้อมูล	6	12.00
5.	ความรอบรู้ทันสมัย ทันเหตุการณ์	4	8.00
รวม		50	100.00

จากตาราง 13 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านวิสัยทัศน์ ในการนำนโยบาย มาวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติได้จริง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา คือ ความเป็นผู้นำทางด้านข่าวสารข้อมูลใหม่ ทันสมัยอยู่เสมอ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ความสามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมา คือ การรู้จักการวางแผนงาน วิเคราะห์ข้อมูล และมีความชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีความรอบรู้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตาราง 14 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ ศักยภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใช้พลังกายพลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์	11	28.95
2. การปฏิบัติงานให้ดีที่สุดและมีคุณภาพ	11	28.95
3. การมีอุดมคติในการทำงานให้ดีที่สุด	7	18.42
4. การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	5	13.16
5. ความต้องการศึกษา หาความรู้อยู่เสมอ	2	05.26
6. การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรได้เป็นอย่างดี สร้างความสำเร็จในงาน	2	05.26
รวม	38	100.00

จากตาราง 14 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า นักวิชาการศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใช้พลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมี คุณภาพ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมา คือ การมีอุดมคติในการทำงานให้ดีที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรได้เป็นอย่างดี สร้างความสำเร็จในงาน และความต้องการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

ตาราง 15 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ข้อ ศักยภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. การมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	13	30.95
2. การวิเคราะห์ประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละประเด็นแล้วค่อยๆ หาวิธีแก้ไข	12	28.57
3. การมีทักษะในการแก้ปัญหามากที่สุด	10	23.81
4. การวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง	4	09.52
5. ความสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้าทุกสถานการณ์ได้	3	07.14
รวม	42	100.00

จากตาราง 15 แสดงว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการมีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 รองลงมา คือ การวิเคราะห์ประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละประเด็นแล้วค่อยๆ หาวิธีแก้ไข จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 การมีทักษะในการแก้ปัญหามากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 การวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และความสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้าทุกสถานการณ์ได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาโดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เพื่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จะใช้เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักวิชาการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ความสามารถในการแก้ปัญหา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 รวม 8 จังหวัด 67 อำเภอ รวมประชากรทั้งสิ้น 115 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำนวน 88 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) และใช้อำเภอเป็นชั้นของการแบ่งและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากชั้นของกลุ่มตัวอย่างนั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง 88 คน โดยดำเนินการดังนี้

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง
2. นักวิชาการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน
3. นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน มีศักยภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทางด้านวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 60 ข้อ เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาจำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

โดยนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบัคแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9828

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึง ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 12 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการอำเภอ ที่มี นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ช่วยตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
3. จัดส่งหนังสือนำพร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมซองเปล่าเขียนที่อยู่ผู้วิจัย โดยติดแสตมป์ส่งคืนโดยไม่ระบุชื่อผู้ส่ง จำนวน 88 ฉบับ
4. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 80 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 90.91 และเมื่อตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.64

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for window วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับศักยภาพ ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12
2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามอายุของนักวิชาการศึกษา
3. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ นักวิชาการศึกษา
4. ใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพทางสังคม ของกลุ่ม ตัวอย่าง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 สรุปผลได้ดังนี้

1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า

2.1 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เพิ่มเติมทั้ง 3 ด้าน ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหา สรุปเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ควรนำนโยบายมาวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติได้ ให้มีความเป็นผู้นำทางด้านข่าวสาร ข้อมูลใหม่ ทันสมัยอยู่เสมอ มีความสามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน รู้จักการวางแผนงาน วิเคราะห์ข้อมูล และมีความชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์

3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ควรปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใช้พลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีอุดมคติในการทำงานให้ดีที่สุด การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรได้เป็นอย่างดี สร้างความสำเร็จในงาน และความต้องการศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ

3.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษา-

ธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ควรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การวิเคราะห์ประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละประเด็น แล้วค่อยๆ หาวิธีแก้ไข การมีทักษะในการแก้ปัญหามากที่สุด การวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง และความสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้าทุกสถานการณ์ได้

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

1. ผลจากการศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น เป็นจำนวนมาก จึงทำให้นักวิชาการศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตรงกับที่สมปราชญ์ สมณะ (2541 : 30) กล่าวว่า นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ควรจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

ในปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เข้ามามีบทบาทในองค์การเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีวิสัยทัศน์ คือ มีความคิดสร้างสรรค์ กว้างไกล ใฝ่รู้ รอบรู้ในทุกๆ ด้าน สามารถคาดคะเน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งบลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 228) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักวิชาการศึกษา เพราะนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งที่ต้องการให้สำนักงานเป็นอย่างไรมาก่อน

นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ด้วยความสามารถอย่างมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้จักมองสถานการณ์รอบด้าน เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่จะต้องเร่งด่วนแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 4 (พ.ศ. 2539-2542) โดยมีการสร้างศักยภาพของนักวิชาการศึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานทุกด้านสูงขึ้น และให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นศูนย์กลางในการบริหารและการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศโดยเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วางแผนกำกับ เร่งรัดติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน ส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมด้วย โครงสร้างระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย บุคลากรมีศักยภาพสูง และมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม หรืออาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 เกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ นักวิชาการศึกษามีสามารถวางแผนเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ความชัดเจนในการสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษา มองเห็นวิธีการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จบรรลุตามที่ต้องการ และสร้างเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูลให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีการวางแผนทางการประสานงานปฏิบัติตามแผนที่มีความเป็นไปได้ ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมล่วงหน้า ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายในการประสานการจัดกิจกรรม งานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาได้อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการในอนาคต ในการพัฒนาปรับปรุงงานประเมินคุณภาพการศึกษา ตามที่ต้องการตามแผนงานและโครงการที่กำหนด และสามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาติ ทาตะนาม (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ในด้านวิชาชีพ นักวิชาการศึกษามีความสามารถประสานงานระหว่างองค์การทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคคลอื่น มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้านวิชาการ นักวิชาการศึกษามีความสามารถในการสำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ ติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับกมล สดประเสริฐ (2535 : 3) ที่กล่าวว่า อาชีพนักวิชาการศึกษามีใช้ผู้สอนโดยตรงจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้กว้างไกล รู้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติโดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มีสมรรถนะสูงจะทำให้เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็วและทำให้เป็นผู้ทันสมัย รู้ทันโลกทันเหตุการณ์คือมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการสร้างศักยภาพในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานโดยทั่วไปของนักวิชาการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักวิชาการศึกษาปรารถนาที่จะใช้ความสามารถในการส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความ

ตั้งใจในงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการจนบรรลุผลสำเร็จ มุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการประสานการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ติดตามดูแลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในการสำรวจข้อมูลรวบรวมสถิติทางการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานการปฏิบัติตามแผนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำการประเมินผล และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 42-45) อธิบายว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ย่อท้อและวางแผนการ เป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงาน ทำอะไรก็จะประสบความสำเร็จได้ง่าย และมีประสิทธิภาพสูง จึงมักจะทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด ทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญของผลประโยชน์ที่จะทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ จะมีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานราชการมากขึ้น

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา นักวิชาการศึกษามีความสามารถพัฒนางานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหางานสำรวจข้อมูล รวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษา วางแผนดำเนินการประสานงานการปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลดีต่อองค์กร สามารถประเมินทางเลือกในงานติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเมินงานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ และประเมินผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ในงานส่งเสริมเผยแพร่ประเพณีท้องถิ่น ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาในงานส่งเสริมการจัดการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชนและเพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถในการแก้ปัญหานี้สุชนดิษฐ์ หลักคำ (2541 : บทคัดย่อ) เสนอว่า ควรแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านงานวิจัย วัดผลและประเมินผล ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนานักวิชาการศึกษาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควร ปรับปรุงระบบการประสานงาน และการจัดทำเอกสาร เพื่อเป็นการรองรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ

ความสามารถในการแก้ปัญหา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพใน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษามีพื้นฐานการศึกษา ในระดับสูงพอสมควร คือมีวุฒิมหาวิทยาลัยขึ้นไป ทำให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี ซึ่งเป็นวัยกำลังทำงาน มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการทำงาน ต้องการได้รับเกียรติการยกย่องจากสังคม เป็นวัยที่กำลังสร้างฐานะครอบครัว (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 71) และนักวิชาการศึกษาแต่ละกลุ่มอายุได้เข้ารับการอบรมชี้แจงจากศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่า ในปี 2544 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องเป็นศูนย์กลางในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเป็นผู้อำนวยการในการกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และควบคุมมาตรฐานคุณภาพงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้วยการพัฒนาโครงสร้างระบบงาน เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม ทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกกลุ่มอายุ มีวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ล็อคและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 63-99) ที่ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้บรรลุผลอย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ คัดเลือกบุคลากรให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพัฒนาบุคคล ให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด แต่นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการเหล่านี้ ยังขาดประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขาดทักษะ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่และบทบาทของตนอย่างชัดเจน อีกทั้งยังไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ฉะนั้น นักวิชาการศึกษาเหล่านี้ควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาใน

ด้านความรู้ ทักษะในเชิงรูปธรรมเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความสนใจใฝ่รู้เพิ่มมากขึ้น อันจะช่วยสร้างเสริมให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สำหรับด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักวิชาการศึกษาทุกกลุ่มอายุ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษาทุกกลุ่มอายุ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึก รับผิดชอบอันอาจเนื่องมาจากภาวะการณ์ในปัจจุบัน อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงกว่าอาชีพอื่นๆ และเป็นอาชีพที่จะต้องมีการประเมินผลงาน ตรวจสอบคุณภาพมากกว่าในอดีต จึงน่าจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้นักวิชาการศึกษาดังใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอาคม หอมคำวะ (2536 : 103) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า นักวิชาการศึกษาชายจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากกว่านักวิชาการหญิง ทั้งนี้เพราะการประสานงานในแนวปฏิบัติต้องใช้ความสามารถโดยเฉพาะนอกระบบ ช่วยให้ประสบความสำเร็จดีกว่า ซึ่งนักวิชาการศึกษาหญิงอาจมีข้อจำกัดในบางกรณี ส่วนด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั้งเพศชายและหญิง มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานด้านนี้ มีความสำคัญเป็นที่สนใจของนักวิชาการศึกษาและเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยตรง

ส่วนความสามารถในการแก้ปัญหา นั้น เนื่องจากงานตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีลักษณะงานเช่นเดียวกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงมีลักษณะคล้ายกัน นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกัน จึงอาจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543 : 62) กล่าวว่า กระบวนการในการแก้ปัญหาในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา ที่มักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ดีที่สุด ที่นักวิชาการศึกษาสามารถทำ หรือหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งนักวิชาการศึกษาจะรู้ว่า มีวิธีแก้ปัญหที่ดีมากกว่าแค่การเลือกทางเลือกหนึ่งจากอีกทางเลือกหนึ่ง โดยทำตามขั้นตอนในกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบังอร กมลวัฒนา (2542 : 4) อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหามีหมายถึง ความสามารถในการคิดที่ต้องอาศัยกระบวนการทางสมองของบุคคล รวมทั้งพฤติกรรมที่ซับซ้อนต่างๆ อันเป็นผลมาจากพัฒนาการทางสติปัญญาแก้ปัญหา ที่ประสบในสถานการณ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) ที่พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาคือความสามารถในการนำความรู้ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์เป็นทักษะที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายเป็นประโยชน์และสร้างสรรค์.

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษามีอายุแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ดลเฉลิมพรรค (2539 : 147) ที่ได้ประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 3 ที่ว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

นักวิชาการศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญสูง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป อีกทั้งนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังได้รับการอบรมสัมมนาจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 27-35) จึงทำให้นักวิชาการศึกษาได้รับความรู้มากขึ้นและมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน แต่นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ในขณะที่นักวิชาการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสนใจใฝ่รู้ และต้องการที่จะศึกษาค้นคว้ามากกว่า โดยเฉพาะในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้าซึ่งส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้นักวิชาการศึกษาต้องมีการวางแผนล่วงหน้าในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นความคิดที่สอดคล้องกับมารศรี สุธานี (2540 : 31) ที่พบว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคล ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายดังที่วันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 6-11) ได้ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์จะชี้ทิศทาง เป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ ทำให้บุคลากรทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทำให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดี และวิสัยทัศน์จะเป็นจริงได้ ต้องมีการปฏิบัติกำหนดนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ลงสู่วัตถุประสงค์และแผนงานโครงการ

ดังนั้น นักวิชาการศึกษาในฐานะข้าราชการระดับปฏิบัติการ ต้องนำนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติให้บังเกิดผล จึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิธีการใหม่ๆให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีรพร เนื่องศรี 2540 : 6)

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทุกคนตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้ แม้นักวิชาการศึกษาจะมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แต่ก็ยังคงต้องรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังที่นรา สมประสงค์ (2536 : 143) อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และให้ข้อคิดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถสอนและฝึกรวมได้ ฉะนั้น การฝึกรวมและการประชุมสัมมนาที่นักวิชาการศึกษาได้รับระหว่างปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความมุ่งมั่น หรือกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 :42) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด ทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงาน

ส่วนความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

นักวิชาการศึกษาสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีทักษะในการแก้ปัญหา การวางแผนวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง และบางโอกาสสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนได้ ทั้งนี้ความสามารถในการแก้ปัญหา จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เดิมที่ได้จากการศึกษาและจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับ วิชาญ เลิศลพ (2543 : 29) ซึ่งได้อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นการนำความรู้ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาสังเคราะห์และวิเคราะห์ จึงทำให้นักวิชาการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บุญนิธิ ปานกำเนิด (2537 : 150-151) ที่ได้ศึกษาการประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 4 ที่ว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์สูงกว่า 6 ปี ได้รับความรู้หรือการฝึกอบรมมากกว่า นักวิชาการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี ทำให้มีศักยภาพในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนล่วงหน้า การมองการณ์ไกล ซึ่งกมล สุตประเสริฐ (2535 : 3) กล่าวว่า นักวิชาการศึกษามีผู้สอนโดยตรง จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้จักกว้างไกล รู้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูง คือ มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการสร้างศักยภาพในการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ ซึ่งล้อยและคณะ (1991 : 63-99) ชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ควรสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้เกิดแก่บุคลากรโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ให้มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอด้วยตนเอง โดยเริ่มจากนโยบายข้อ 7 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2540-2544 ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการได้ทำการ อบรมชี้แจง เพื่อให้ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความรู้ ความเข้าใจ ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และเกิดความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักวิชาการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดผลดีทั้งต่อสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และตนเอง คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของนักวิชาการศึกษา สามารถนำไปเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับเลื่อนระดับได้ ตามแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 4 พ.ศ. 2539-2542 จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักวิชาการศึกษาดังใจปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

ประการสุดท้ายที่เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา แม้ว่างบประมาณจะถูกจัดสรรให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่นักวิชาการศึกษาได้ใช้ความสามารถส่วนตัว ในด้านมนุษยสัมพันธ์ในการประสานกับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาจะเก็บสะสมประสบการณ์นั้นไว้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะสามารถเรียกประสบการณ์เดิมมาใช้ได้ซึ่งสอดคล้องกับปิยรัตน์ ศิริผลสมสุข (2543 : 24-25) กล่าวว่า คนเลือกวิธีการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวเองและสภาพแวดล้อมของแต่ละคน เป็นกระบวนการทำงานของสมอง ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมมาช่วยในการพัฒนาโครงสร้างของปัญหา ตลอดจนคิดหาแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ปัญหานั้นหมดไป และตรงกับวิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) ซึ่งให้เห็นว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการนำความรู้ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เพื่อใช้คิดแก้ปัญหาที่พบที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ซึ่งวันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 5) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหา แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่ศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญนิธิ ปานกำเหนิด (2537 : ก) ที่ได้ศึกษาการประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ใน 3 ด้านได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวางแผนเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบัน สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต้องประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ งานสำรวจข้อมูล รวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษาที่ต้องการเพราะการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ถ้าหากขาดความคิดที่กว้างไกล ก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งและเป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้น นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษา

วิชาการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จึงจำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอและประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

นอกจากนี้ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเรื่องการทำวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบันงานวิจัยได้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับองค์กรและหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยถือว่าเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ และเป็นข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั่วไป ประกอบกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีศักยภาพในเรื่องของการจัดทำงานวิจัยมากขึ้น ซึ่งนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ก็เป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และทางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการถือว่า เป็นบุคลากรกลุ่มแรกๆ ที่จำเป็นจะต้องมีศักยภาพในการทำวิจัย

3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสมัยใหม่ มีอิทธิพลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระยะที่ 4 (2539-2542) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับการกำหนดนักวิชาการมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจึงส่งผลให้ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความกระตือรือร้นและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้แก่ งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการจนบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริการส่งเสริมการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรต่างๆ การวางแผนและจัดทำมาตรฐานการศึกษา (สำนักงาน ก.พ. 2531 : 3-8) จึงทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำเป็นจะต้องมีปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี นอกจากนี้ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ยังต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ซึ่งงานดังกล่าวเป็นหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอต้องให้ความสนใจและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าว

3.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษา-

ธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านพัฒนางานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การทำงานที่อาศัยประสบการณ์และสามัญสำนึกไม่อาจให้ผลสูงสุดตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศและการประสานงาน กับหน่วยงานต่างๆ ดังนั้น นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จึงต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหาใหม่ที่พบ โดยอาศัยความสามารถของสมองในการคิดเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์ เป็นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเน้นทักษะที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ส่วน ชม ภูมิภาค (2516 : 59) ได้ให้ความเห็นว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหานั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ การตั้งใจ และโดยทั่วไปจะเห็นว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ว่า ถ้า นักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นดังนี้

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงศักยภาพของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติด้านใดควรได้รับการพัฒนาผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักวิชาการศึกษา ควรจัดวางแผนการฝึกอบรม พัฒนานักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ นักวิชาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประชุม อบรมสัมมนาหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะข้อคิดเห็นดังนี้คือ

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2535). *คู่มือเตรียมสอบเป็นเจ้าหน้าที่นักวิชาการศึกษา 3 ภาคความรู้ความสามารถที่ต้องการ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาหลักสูตร.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *การออกแบบและการพัฒนาแบบวัดกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). *การสังเคราะห์การดำเนินงานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- กรรณิการ์ วิชัยภประหาร. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือการปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- "-----". (2543). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชม ภูมิภาค. (2516). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. (2533). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบยืดหยุ่นบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเชียงของวิทยาคม อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เตือนใจ สีนอำไพสิทธิ์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชินี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2530, มกราคม-มิถุนายน). "การพัฒนาค่านิยมของสังคมไทยให้เอื้อต่อการพัฒนา," *สีมาจารย์*. 2(3) : 16-24.
- ทิพมาศ แก้วчим. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2530, มกราคม). "ตำแหน่งนักวิชาการ : แนวคิดและความมุ่งหมาย," *ข้าราชการ*. 32(3) : 7-15.
- นรา สมประสงค์. (2536). "การจูงใจ," *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี.
- บุญนิธิ ปานกำเนิด. (2537). การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานสุศึกษาและความต้องการพัฒนาวิชาการสุศึกษาของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร กมลวัฒนา. (2542). การเปรียบเทียบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีรูปแบบการตอบและการจัดเรียงปัญหาต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2538, กรกฎาคม.- กันยายน). "การแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในสถานศึกษาด้วยวิธีการเชิงระบบ," *สารพัฒนาหลักสูตร*. 14(122) : 23-34.
- ประกาศรี อิมวณิช. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาธ บัณฑิตวงศ์. (2516). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และการคิดแบบอเนกนัย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประหยัด ทองมาก. (2530, สิงหาคม-กันยายน). "การปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่รู้" *แนะแนว* 21(112)

: 4.

- ปิยรัตน์ ศิริผลสมสุข. (2543). การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). นโยบายและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เอกสารประกอบการ ประชุมผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนภูมิภาค ประจำปี บประมาณ 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พรรณี เจียมสมุท. (2543). การเปรียบเทียบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถ ในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่มีจำนวนผู้ตรวจและวิธีการตรวจต่างกัน. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณี ช.เจนจิต. (2535). "การบรรลุศักยภาพแห่งตน," สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิม พระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคลเฉลิมพระชนม์ พรรษา 5 รอบ. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- พิภพ กาญจนะ. (2543). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาการ ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ. เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วน ภูมิภาคประจำปีงบประมาณ 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พัชราภรณ์ เขียงแก้ว. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่มีรูปแบบแตกต่างกัน. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพจิตร อภัยจิตต์. (2533). ศักยภาพในการเผยแพร่ ความรู้เพื่อชีวิต : สาระที่ท้าทายของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ทางดี. (2536). การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอ และนักวิชาการศึกษา ในเขตการศึกษา 11. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุวานิช. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เมธี โพธิพัฒน์. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความ
 ชื่อสัตย์ของเด็กไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รักษาพร ดัณฑสุวรรณ. (2541). ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ
 การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการ
 ศึกษาภาคกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2535). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร
 : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6
 กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา เสือสืบพันธ์. (2540). การศึกษาศักยภาพพัฒนาการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มี
 ความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหาร
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1
 ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณรัตน์ ใจเชื้อสกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดเฉพาะวิชาชีพพยาบาลกับความ
 สามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
 (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สยามมิตร
 การพิมพ์.
- วันสาธ ศรีสวรรณ. (2540). ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 งานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
 (การศึกษาคณะใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิชาญ เลิศลพ. (2543). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้โดยวิธีการจัดการเรียนการสอน ตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้รูปแบบ สสวท.และรูปแบบการผสมผสานระหว่างวัฏจักรการเรียนรู้กับสสวท. ปรินุญานิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรพร เนื่องศรี. (2540). การพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปรินุญานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). "วิสัยทัศน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ข้าราชการ. 40(6) ; 11- 32.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. (STRATEGIC MANAGEMENT AND CASES) ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : วิสัทธิพัฒนา จำกัด.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สมชัย เจนจตุรงค์. (2542). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพัฒนียการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปรินุญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมปราชญ์ สมณะ. (2541). การศึกษาผลการเรียนรู้ด้านทักษะปฏิบัติของนิสิต วิชาเอกเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เรียนโดยใช้บทเรียนวีดิทัศน์แบบโปรแกรมและบทเรียนวีดิทัศน์แบบสาริต. ปรินุญานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการและกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คู่มือการดำเนินการปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ
- สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดบุรีรัมย์. (2537). โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยความร่วมมือช่วยเหลือจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. บุรีรัมย์ : โรงพิมพ์ต่อเขต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2539). แผนอัตรากำลัง 4ปี (ปี 2539 – 2542) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542, 18 กุมภาพันธ์). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2539). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ

สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2540). แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540 – 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ

สุชาติ ทาตะนาม. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคใต้. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.

สุชินดิษฐ์ หลักคำ. (2541). ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุนันท์ นิมวัย. (2543). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปฏิบัติการกับนักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพจน์ สิ้นสูงศรีวัฒน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพัตร สุมภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.

สุภาพ ณ นคร. (2529,กรกฎาคม-กันยายน). “มองตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง,” ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน. 2,3 : 12-19

สุวรรณา พลเฉลิมพรรค. (2539). การประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษาและความต้องการพัฒนาวิชาชีพสุขศึกษาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสุขศึกษาในศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุโท เจริญสุข. (2531). จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : สุณีย์การพิมพ์.

- เสถียร อักษรชู. (2541). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538ก). "วิสัยทัศน์ของผู้นำ" *เอกสารประกอบการบรรยาย*. ม.ป.ท. "-----". (2538ข). หน่วยที่ 1 หลักและกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้ม การบริหารการศึกษา. *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- หัสยา เถียรวิทวัส. (2537). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านเหตุผลกับความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินท์ สอนสลั. (2531). *การศึกษาปัญหาในการวางแผนของผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอ ในเขตการศึกษา 5, 6 และ 7*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อร่าม วัฒนะ. (2536). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความสามารถในการสร้างความคิดรวบยอด กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เรื่อง สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการสอนแบบสืบสวนสอบสวนกับการสอนปกติ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม หอมคำวะ. (2536). *แรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). "การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน," *ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539*. มปท. : 90-94.
- Aldag, Raymon J. and Stearns, Timothy M. (1987). *Management*. Cincinnati : South-Western Publishing.
- Ausubel, David P. (1968). *Educational Psychology a cognitive view*. New York : Holt Rinehart.
- Babcock, Philip and others. (1963). *Webster's Third New International Dictionary*. Massachusetter : G & C Merrian Co.

- Barth, Roland S. (1991). *Improving Schools from within : Teachers, Parents, and Principal Can Make the Difference*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Beare, Hedly, Caldwell, Brian J. and Millikan, Ross H. (1989). *Creating an Excellent School*. New York : Routledge.
- Bennis, W.G. and Leaders, Nanus B. (1985). *The Strategic for Taking Change*. New York : Harpray and Row.
- Bennis, Warren. (1989, April). "Why Leaders Can't Lead," *Training & Development Journal* : 35-39.
- Blumberg, Arthur and Greenfield, William. (1986). *The Effective Principal : Perspectives On School Leadership*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Braun, Jerry Bruce. (1991, October). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate. *Dissertation Abstracts International*. 52(4) : 1139.-A
- Butt, Marty. (1993, September). "What do Superintendents do to Turn Vision into Action ? A Biography of Pragmatic Visionaries," *Dissertation Abstracts International*. 54(3) : 746-A.
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essential of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.
- Caldwell, Brain J. and Spinks, Jim M. (1990). *The Self – Managing School*. London : The Falmer Press
- Davis, Thomas L. (1989, April). "The Relationship between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Geogia Public Elementary School.," *Dissertation Abstracts International*. 50(10) : 3115-A.
- Ellis, Norman E. and Joslin, Anne W. (1990). *Shared Governance and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Fekete, Donald. (1991, September). "The Dimensions of Vision in Educational Leadership," *Dissertation Abstracts International*. 42(03) : 755-A.
- Floyd, Gordon Carson. (1985, April). "Identification and Variation of Critical Skills in Organization Problem Solving. *Dissertation Abstracts International*. 46(10) : 2870-A

- Gates, Phillip Eugene. (1973, May). "The secondary Principal Leadership Role In Organization Problem Solving." *Dissertation Abstracts international*. 33(09) : 4724 - A
- Goens, George A. and Clover, Sharon I.R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston.: Allyn and Bacon.
- Gorton, Richard A. (1983). *School Administration and Supervision*. 2nd ed. Dubugue : Wm.C. Brown.
- Herman, Herbert J.M. (1970, August). "A Questionnaires Measure of Achievement Motivation," *Journal of Applied Psychology*. 54 : 353-363.
- Hickman, Craig R. and Silva, Michael A. (1984). "*Creating Excellence : Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the New Age*." New York : New American Library.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30 : 607-610.
- Licata, Joseph W., Teddlie, Charles B. and Greenfield, William D. (1990, November-December). "Principal Vision, Teachers Sense of Autonomy, and Enviroment Robustness," *Journal of Educational Research*. 84(2) : 93-99
- Lindgren, Henry C. (1967). *Educational Psychology in Classroom*. New York : John and Wiley and Song.
- Locke, Edwin A. and Associates. (1991). *The Essence of Leadership : the Four Keys to Leading Successfully*. New York : Lexcington Books.
- Low, Jimmy. (1990). *Winning Tactics for Managers*. Singapore : McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Maneese, A. Lorri. (1986, Fall). "Vision and Leadership : Paying Attention to Intention," *Peabody Journal of Education*. 63 : 150-171.
- Maneese, Smith and Kathyn, Donna. (1991, December). The Impact of Leadership Behaviors upon Job Satisfaction, Practivity and Organizational Commitment of Followers," *Dissertation Abstracts International*. 52(6) : 1968-A.
- McCelland, David C. (1953). *Achievement, Motivation*. New York : Appoton Teaching Croft, Inc.,
- "-----." (1961). *The Achieving Society*. New York : Appoton Teaching Croft, Inc.,
- "-----." (1987). *Human Motivation*. New York : Boston University.

- Myers, Albert E. (1965, Summer). "Risk Taking and Academic Success and Their Relation to an Objective Measure of Achievement Motivation," *Educational and Psychological Measurement*. 25(2) : 355-363.
- Myers, David G. (1988). *Social Psychology*. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Peterson, Kent D. (1986, Fall). "Vision and Problem Finding in Principals work : Values and Cognition in Administration," *Peabody Journal of Education*. 63(1) : 87-105.
- Philp, Tom. (1983). *Making Performance Appraisal Work*. London : McGRAW-HILL .
- Piaget. J. (1962). *The Origins of Intelligence in Children*. New York : W.W. Norton.
- Quinn, Robert Francis. Jr. (1985, November). "The Relationship of commitment on the Part of Lay Catholic Elementary School Principals in the United States of Selected Person a variable." *Dissertation Abstracts international*. 46(5) : 1151-A.
- Ramsay, William and Clark, E. Eugene. (1990). *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluston*. London : The Falmer Press.
- Sergiovanni, Thomans J. (1984, February). "Leadership and Excellence in Schooling," *Educational Leadership*. 41(5) : 4-43.
- Sheive, Linda Tinelli and Schoenheit, Marian Beauchamp. (1987). "Vision and the Work Life of Educational Leaders," *Leadership : Examining the Elusive. Yearbook of The Association for Supervision and Curriculum Development*.
- Smith,- Boring, Abbe Lee. (1993, May). " Vision as a Factor in Principals Time Allotment," *Dissertation Abstracts International*. 43(11) : 3768-A.
- Sternberg, Robert J. and Davidson, Janet E. (1992). "Problem Solving." *In Encyclopedia of Educational Research*. Marvin C. Alkin (ed.) New York : Macmillan.
- Thomas, Gwendolyn Williams. (1991, October). "Shared Vision and Collective Action : School Improvement Processes in three New York City Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 52(04) : 1171.
- Trethowan, David M. (1991). *Managing with Appraisal Achieving Quality School through Performance Management*. London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- Throop, Robert K. & Casttelluci, Marion B. (1999). *Reaching Your Potential*. New York : Delmar Publish.
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd ed. Englewood Cliffs,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

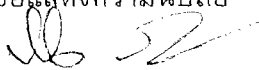
ตอนที่ 2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา ตามภารกิจหลัก 5 กลุ่มงาน จำนวน 60 ข้อ คือ

- 1.1 งานข้อมูลและสารสนเทศ
- 1.2 งานนโยบาย แผนงานและงบประมาณ
- 1.3 งานการกำกับ ติดตามประเมินผล และรายงาน
- 1.4 งานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
- 1.5 งานส่งเสริม พัฒนา และประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา จำนวน 4 ข้อ

ขอความกรุณาจากท่าน โปรดช่วยตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน อย่างแท้จริง แล้วส่งคืนผู้วิจัยด้วย ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายพินิจ รัตนสุขจิตต์)

นิสิตปริญญาโทภาคปกติ วิชาเอกบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1. สถานภาพทางชีวสังคมของนักวิชาการศึกษา ด้านอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุของท่าน

- () ต่ำกว่า 30 ปี
() 30 – 45 ปี
() มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

- () ต่ำกว่า 6 ปี
() 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษาด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาตามภารกิจหลักของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12

2. ขอให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามตามที่ปรากฏในแต่ละข้อ โดยขีด

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นการสอบถามถึงระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันว่า ท่านมีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาหรือมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักสำนักงานของศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย หรือน้อยที่สุด

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านสามารถสร้างภาพที่ชัดเจนในอนาคตเกี่ยวกับงานสำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษาที่ต้องการ					
2.	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จบรรลุตามที่ต้องการได้					
3.	ท่านสามารถวางแผนงานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการ กำหนดเป้าหมายขององค์การในอนาคตได้					
4.	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงาน ตามความเป้าหมายในการจัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้สำเร็จ					
5.	ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับทิศทางการทำงานวิเคราะห์นโยบายและแผนได้อย่างชัดเจน					
6.	ท่านสามารถงานจัดทำแผนพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมล่วงหน้าได้					
7.	การวางแผนทางการประสานงานการปฏิบัติตามแผนที่มีความเป็นไปได้					
8.	การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการในอนาคต					
9.	ท่านสามารถสร้างรูปแบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานอยู่เสมอ					
10.	ท่านสามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานประเมิณผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ					
12	ท่านสามารถปรับปรุงงานติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้านให้สำเร็จบรรลุความต้องการได้					
13	ท่านสามารถมองเห็นงานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
14	ท่านสามารถมองเห็นวิธีการวางแผนงานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
15	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายงานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐานที่มีความเป็นไปได้					
16	ท่านสามารถพัฒนา ปรับปรุงงานประเมินคุณภาพการศึกษาในอนาคตตามที่ต้องการตามแผนงานและโครงการที่กำหนด					
17	ท่านสามารถสร้างเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูลให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การ					
18	ท่านสามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในงานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรมคุณธรรมและจริยธรรมในอนาคตได้					
19	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการประสานการจัดกิจกรรมงานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาได้อย่างชัดเจน					
20	ท่านสามารถวางแผนเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่มีความเป็นไปได้					

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ท่านสามารถทำงานสำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
23	ท่านมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผน การกำหนดเป้าหมายขององค์การให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่					
24	ท่านปรารถนาที่จะใช้ความสามารถในการจัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างดีที่สุด					
25	ความพยายามใช้ความสามารถในงานวิเคราะห์นโยบายและแผนอย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ความมุ่งมั่นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเต็มที่					
27	ความกระตือรือร้นในการประสานงานการปฏิบัติตามแผนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ					
28	การติดตามดูแลงานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ					
29	ท่านปรารถนาให้มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ความตั้งใจในงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการจนบรรลุผลสำเร็จ					
31	ความกระตือรือร้นในการทำการประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	ความสามารถในการปรับปรุงงานติดตามประเมินผลการพัฒนา ชนบทในระดับตำบลให้บรรลุความสำเร็จ					
33	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในงานส่งเสริมการจัดการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน					
34	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร					
35	ความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้ เกณฑ์มาตรฐานอย่างสุดความสามารถ					
36	การติดตามดูแลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
37	ท่านปรารถนาที่จะใช้ความสามารถในการส่งเสริมแหล่งพัฒนา ความรู้ และข่าวสารข้อมูลให้ก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
38	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม					
39	ความกระตือรือร้นในการประสานการจัดกิจกรรมงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา					
40	การติดตามดูแลงานส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่นให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายจนสำเร็จ					

ข้อที่	ความสามารถในการแก้ปัญหา	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41	ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหางานสำรวจข้อมูลรวบรวมข้อมูลสถิติทางการศึกษา					
42	ความสามารถพัฒนางานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
43	การประเมินทางเลือกในการวิเคราะห์ข้อมูล ให้เป็นผลดีต่อองค์กร					
44	ความสามารถควบคุมการดำเนินการจัดทำดัชนีทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
45	การประเมินผลและสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน					
46	การติดตามผลการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
47	การวางแผนดำเนินการประสานงานการปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลดีต่อองค์กร					
48	ความสามารถประเมินงานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ					
49	ความสามารถพัฒนาการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานก่อนการตัดสินใจ					
50	ท่านสามารถประเมินทางเลือกในงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ					
51	การวางแผนดำเนินการประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการให้เป็นผลดีต่อองค์กร					

ข้อที่	ความสามารถในการแก้ปัญหา	ศักยภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
52	ความสามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงานติดตามประเมินผล การพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้านให้บรรลุความสำเร็จ					
53	ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาในงานส่งเสริมการจัด การศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน					
54	ท่านสามารถควบคุมการดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ การศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
55	การวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหาในการเสริมสร้างการจัด การศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน					
56	ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ การศึกษา					
57	ท่านประเมินทางเลือกในการส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และ ข่าวสารข้อมูล					
58	การวางแผนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเผยแพร่หลัก ธรรม คุณธรรมและจริยธรรม					
59	การติดตามผลและควบคุมการจัดกิจกรรมงานส่งเสริมสนับสนุน การกีฬาให้เกิดผลดีต่อองค์กร					
60	การประเมินผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในงานส่งเสริม เผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านวิสัยทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา **คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลักของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้

1. ท่านคิดว่านักวิชาการศึกษาคควรมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่านักวิชาการศึกษาคควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่านักวิชาการศึกษาคควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

รายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณี สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. นาย ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย พินิจ รัตนะสุขจิตต์
วันเดือนปีเกิด	เกิดวันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2497
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	38/39 ถนนประชาสรรค์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
พ.ศ. 2528	ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี
พ.ศ. 2544	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2521	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2533	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนดัดดรุณี
พ.ศ. 2534	นิติกรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2536	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2540	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา