

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

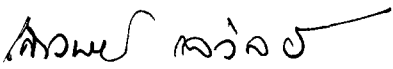
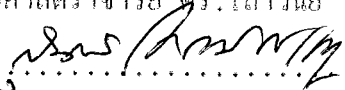
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2542

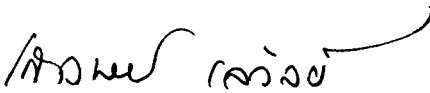
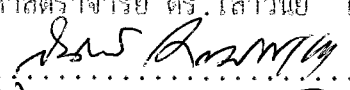
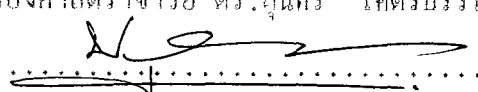
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

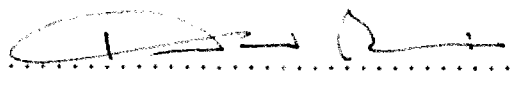

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร จิตตรบรรเทา)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร จิตตรบรรเทา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่.....เดือน...พฤษภาคม....พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ เพราะได้รับความช่วยเหลือและความเมตตาจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธานคณะกรรมการควบคุมการทํاپริญญานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำและให้แนวคิดในการจัดทำ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พิตร ทองชั้น กรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้ความเมตตากับผู้วิจัยมาตลอด และขอกราบ
ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ ดร.สวัสดิ์ ตี๋ชื่น และ
คุณศักดิ์วิชัย ยาคดี ที่เมตตาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและ
ขอขอบคุณเพื่อนนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกท่าน ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ และน้อง ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน คุณภาพพล
มากขุนทด ที่ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจมาตลอด

ขอขอบคุณ คุณเพ็ญพิศ ศรีรัตนะ ลูกจ๋ม และลูกแจ่ม ที่คอยให้กำลังใจและกำลังใจทรัพย์
จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่คุณพ่อ คุณแม่ ซึ่ง
เป็นผู้ให้ชีวิตแก่ผู้วิจัย และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
✓ ความหมายของการฝึกอบรม	7
✓ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	8
✓ ความสำคัญของการฝึกอบรม	9
✓ แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม	10
✓ เทคนิคการฝึกอบรม	13
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	16
หน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาธิการอำเภอ	26
✓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
✓ สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	48
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	51
วิธีการสร้างเครื่องมือ	52
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	79
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	79
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	80
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	80
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	80
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
	การวิเคราะห์ข้อมูล	81
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
	อภิปราย	84
	ข้อเสนอแนะ	89
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	89
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	90
	บรรณานุกรม	91
	ภาคผนวก	99
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม	100
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	102
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	105
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย	108
	ภาคผนวก จ รายชื่อจังหวัดและอักษรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	116
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	57
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาโดยรวม และรายด้าน	59
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติของนักวิชาการศึกษาด้านความรู้ ในการปฏิบัติงาน	60
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติของนักวิชาการศึกษาด้านทักษะในการ ปฏิบัติงาน	62
6 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน	64
7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึก อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน	65
8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	66
9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการ สมรสโดยรวมและรายด้าน	67
10 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรสด้านทักษะ ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	68

11	เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและ รายด้าน	71
12	เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านทักษะในการ ปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ	72
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	75
14	รายละเอียดของปัญหาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา	76
15	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา	78

ภูมิหลัง

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศคณะปฏิวัติ 218 พ.ศ. 2515 นั้น ได้กำหนดบทบาทให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ ในราชการยึดเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2532 : 3) ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ โดยมติที่ประชุมอธิบดี ครั้งที่ 13/2526 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2526 และครั้งที่ 5/2527 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527 มีนโยบายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และอำเภอปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคสามารถสนองงานของกรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ งานด้านการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอให้ปฏิบัติงานตามภารกิจ 3 ฐานะ ดังนี้

1. ฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ในอำเภอ
2. ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ และปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ชูรสภาในอำเภอ การปฏิบัติงานใน 3 ฐานะ ดังกล่าว สำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะต้องทำงานในลักษณะของศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และมีข้าราชการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ คือ ศึกษาธิการอำเภอซึ่งมีหน้าที่บริหาร และนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ

จากการบริหารดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 137 - 138) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาระดับอำเภอไว้ 2 งาน คือ (วันสาธิต ศรีสุวรรณ. 2540 : 7)

1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท หมายถึง การกิจที่เกี่ยวกับงานข้อมูลและสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบทและงานกิจการพิเศษ

2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง การกิจที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษา และการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน การจัดกิจกรรมทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การจัดกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด

เป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ คือ รับผิดชอบงานของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวกับงานแผนงานและพัฒนาชนบท และการส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งมีกรมต่าง ๆ ในสังกัดรับผิดชอบกระจายอยู่ในภูมิภาค ระดับอำเภอ กรมใดที่ไม่มีหน่วยงานตั้งในระดับอำเภอจะมอบหมายภารกิจหน้าที่ของกรมนั้นให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอรับผิดชอบ ซึ่งนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะทำหน้าที่ประสานงานในด้านการจัดกิจกรรมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตลอดจนงานการส่งเสริมคุณภาพ จริยธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยทำหน้าที่ในฐานะองค์กรกลางของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 1)

งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตของพลเมืองทั้งประเทศ พลเมืองจะพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นจะต้องอาศัยพื้นฐานการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ โดยอาศัยศาสนา และวัฒนธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ แต่งานดังกล่าวเป็นงานที่กว้างขวาง มีปริมาณงานในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก มีบุคคล องค์กรหลายหน่วยงานมีส่วนร่วม ดังนั้นนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะต้องทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ในฐานะผู้ประสานงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจระหว่างบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งรองและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ไพโรจน์ ทางดี. 2536 : 1)

นักวิชาการศึกษานั้นเป็นอาชีพคล้าย ๆ กับอาชีพครูซึ่งจะเน้นหนักในเรื่องการสอน แต่อาชีพนักวิชาการศึกษามีผู้สอนโดยตรงจึงจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ที่กว้างไกล รู้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูงจะทำให้เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยรู้ทันโลกทันเหตุการณ์

(กมล สุตประเสริฐ. 2535 : 3)

นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีภารกิจและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน แผนงานและพัฒนาชนบท และส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่กว้างขวางทันสมัย หลายรูปแบบแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ นอกจากจะมีคุณลักษณะ เช่นเดียวกับข้าราชการหน่วยงานทั่วไปแล้วยังจะต้องมีลักษณะ เฉพาะที่เอื้อต่อการติดต่อประสานงานกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น แต่นักวิชาการศึกษาในระดับอำเภอ มักจะโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของนักวิชาการศึกษาว่าต้องทำอะไรบ้าง ส่งผลให้ความร่วมมือจากหน่วยงานบางหน่วยงานในระดับอำเภอ มีแนวโน้มลดลง

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการระดับอำเภอจึงต้องการที่จะศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

โดยเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากนักวิชาการศึกษาระดับอำเภอด้วยกัน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้นำไปนำเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักวิชาการศึกษาให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และภารกิจก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการที่จะใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร นักวิชาการศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง ตนเองให้มีคุณภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน 2 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน 19 จังหวัด ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 466 คน
3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 19 จังหวัด จำนวน 237 คน

A. ตัวแปรสำหรับการศึกษาค้นคว้า

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของนักวิชาการศึกษาระดับ

✓ 4.1.1 เพศ

[] ชาย

[] หญิง

✓ 4.1.2 อายุ

[] ต่ำกว่า 35 ปี

[] 35 - 45 ปี

[] มากกว่า 45 ปี

4.1.3 สถานภาพการสมรส

[] โสด

[] สมรส

✓ 4.1.4 วุฒิการศึกษา

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

✓ 4.1.5 ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

[] ระดับ 3 - 4

[] ระดับ 5 - 6

✓ 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาระดับ สังกัดสำนักศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

✓ 4.2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

✓ 4.2.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการฝึกอบรม (Training Need) หมายถึง ความต้องการของบุคคลากรที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสิ่งที่ยังขาดอยู่ และสามารถเพิ่มเติมความรู้และทักษะให้สมบูรณ์ได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการที่กำหนดเป้าหมายประสงค์ไว้อย่างชัดเจน

1.1 ความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจการทำงานที่ตนเองมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบดำเนินงาน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ทำให้ภารกิจการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าต่อไป

1.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจนสามารถติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคได้อย่างถูกต้อง และการใช้เครื่องมือทำงานให้ถูกต้องตามวิธีการ การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

2. การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 งานแผนงานและพัฒนาชนบท หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศ งานแผน งานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ

2.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษา การจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน การจัดกิจกรรมทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การจัดกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด

3. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง หน่วยราชการระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 โดยมีศึกษาธิการอำเภอ และกิ่งอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งมาปฏิบัติราชการตามหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งวิจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทำให้การศึกษาวิจัยบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยศึกษาเนื้อหาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ความหมาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ความสำคัญของการฝึกอบรม
3. แนวความคิด และเทคนิควิธีการฝึกอบรม
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
5. หน้าที่ และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา
 - 5.1 งานแผนงานและพัฒนาชนบท
 - 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - 6.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
 - 6.2 ปรัชญา และการสร้างมนุษยสัมพันธ์
 - 6.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของการฝึกอบรม

ฮาร์บิสัน และไมเยอร์ส (Harbison and Myers. 1964 : 1) ได้ให้คำจำกัดความการฝึกอบรมไว้ว่า "เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ศีลมือการทำงาน (Capacity) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมทั่วไป"

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 450) ได้ให้ความหมายอีกลักษณะหนึ่ง โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมคือ พื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์กรที่จะจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเป็นสื่อที่จะกำหนดโครงสร้างของประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมจึงเป็นความพยายามขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก ผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งประสิทธิผลการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 257 - 258) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจ รักงาน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วาสนา สิงห์รักวินท์ (2528 : 2) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า การฝึกอบรมมีความหมายถึงการศึกษาต่อชนิดหนึ่ง เพื่อการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไปนั้น มุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ความชำนาญ (ทักษะ) ทัศนคติและพฤติกรรม โดยหวังว่าตัวคนที่ได้รับการพัฒนานี้จะเป็นตัวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในองค์กรได้

โดยสรุปนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ฝึกทักษะ พัฒนาเจตคติ และบุคลิกภาพให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยคาดหวังว่าการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้จะก่อให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อเตรียมการโยกย้ายสู่ตำแหน่งใหม่ วัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรมอาจกล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร และงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์กร
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ทำ
3. เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม

ความสำคัญของการฝึกอบรม

เป็นที่ประจักษ์กันโดยทั่วไปว่า ผลกระทบจากแผนพัฒนาประเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีก็เป็นตัวเร่งให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การ หน่วยงานหรือองค์การ มักจะมีการขยายขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ขนาดขององค์การก็เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่องค์การเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ขึ้นนั้น มักจะปรากฏว่าระดับความพึงพอใจการทำงาน (Job Satisfaction) มีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีแนววิธีการแก้ไขที่ถูกต้อง (Porter and Others. 1975 : 248 - 252)

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 258) ได้แสดงทัศนะในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์การสร้างวัฒนธรรมขององค์การขึ้นในลักษณะที่เปลี่ยนไปด้วยความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม โครงสร้าง และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

จะเห็นได้ว่านักพฤติกรรมศาสตร์ได้พิจารณาองค์การโดยพิจารณาตัวบุคคลเป็นสำคัญ โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีความสำคัญยิ่งในประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาบุคคล เช่น สหรัฐอเมริกานั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในองค์การทุกประเภท และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับขององค์การต่างให้ความสำคัญอย่างจริงจัง (Sayles and Strauss. 1977 : 327 - 328)

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2529 : 28) ได้สรุปปัญหากำลังคนของรัฐไว้ว่า ในปัจจุบันนี้ปัญหากำลังคนของรัฐไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสืบเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ได้แก่

1. การมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมในการรับใช้ชุมชน และดำเนินการแก้ไขปัญหของชุมชนได้
2. การที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
3. การขาดความรู้ และทักษะบางอย่างที่จำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งหรือลักษณะงาน

4. การเสื่อมสภาพความสามารถในการทำงาน เช่น การสูญเสียคุณสมบัติบางประการเนื่องจากกาลเวลา อุบัติเหตุ สภาพการเจ็บป่วย และอื่น ๆ เป็นต้น

คณะกรรมการดังกล่าวได้ชี้ทางออกในการแก้ปัญหานี้ไว้ด้วยว่า การแก้ปัญหากำลังคนจะต้องดำเนินการโดยกระบวนการพัฒนาบุคลากร การจัดโครงการฝึกอบรมต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง องค์การที่ให้บริการทางการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลนั้นจำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเช่นเดียวกัน เพราะการบริหารโรงพยาบาลนั้น เป็นการบริหารงานที่ต้องจัดบริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนทั้งเป็นรายบุคคล ครอบครัว และชุมชน บริการดังกล่าว จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษหลายสาขาวิชาชีพ ผู้บริหารโรงพยาบาลจึงต้องกำหนดนโยบายให้มีการจัดระบบงานวิชาการ และฝึกอบรมขึ้นในโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และฟื้นฟูความรู้ ความสามารถ เจ้าหน้าที่ทุกระดับในโรงพยาบาลให้ทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และให้มีการนำมาใช้แก้ปัญหา การบริหารและบริการของโรงพยาบาล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2529 : 21)

แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม

จากคานิยามการฝึกอบรมที่เสนอในตอนต้นนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล แนวคิด ทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการอ้างอิงถึง และประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่จะนำเสนอใน

การวิจัยครั้งนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวีน สุวรรณ เสนอไว้ 4 แนวคิด (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวีน สุวรรณ. 2531 : 34 - 43) ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการแก้ปัญหา (Change as a Problem Solving หรือ P - S Model)
2. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการวิจัย การพัฒนาและเผยแพร่ (Change as a Research - Development and Diffusion Process หรือ RD - D Model)
3. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Change as a Process of Social Interaction หรือ S - I Model)
4. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่สัมพันธ์กัน (Change as a Linkage Process หรือ L - Model)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวีน สุวรรณ ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทั้ง 4 แบบไว้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการแก้ปัญหา (P - S Model) แนวคิดนี้มาจากสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นในส่วนบุคคล การแก้ปัญหาจะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันอย่างเป็นแบบแผนในส่วนบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการที่จะแก้ปัญหา ตามด้วยการวินิจฉัยปัญหา การค้นหาปัญหา วางแนวทางการแก้ปัญหา และทดลองใช้ ดังนี้ หลัก 5 ประการ ที่สำคัญสำหรับการฝึกอบรมจึงมีลักษณะดังนี้

- 1.1 การให้ความสำคัญของความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเป็นสิ่งแรก
- 1.2 การวินิจฉัยความต้องการ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 การฝึกอบรม จะต้องเน้นการฝึกอบรมเป็นตัวของตัวเอง
- 1.4 การใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน เดิมมีความหมายสำหรับกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยงานเท่านั้น
- 1.5 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมริเริ่มวิธีการ แก้ปัญหาด้วยตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ

2. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการวิจัย - พัฒนา และเผยแพร่ (RD - D Model) เป็นแนวคิดที่พัฒนาในงานอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม แนวคิดดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) จะต้องอาศัย การวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลกระทบสั้น และระยะยาว และต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ หลาย ๆ ด้านด้วย เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง การประเมินผลการวางแผน จะต้องเป็นสิ่งจำเป็น การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ในเชิงประชาธิปไตย ก็ต้องได้รับความสำคัญ

2.2 การให้ความสำคัญคุณสมบัติ เฉพาะของบุคคลเพื่อบอกหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นสาระสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

2.3 การนำสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมไปใช้ให้ได้ผลนั้น จะต้องมีการวิจัยการพัฒนา และการประเมินผลมาก่อน

2.4 การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่จะได้ผล เมื่อผู้เปลี่ยนแปลงได้กำหนดวัตถุประสงค์ ของการหวังผลไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดทฤษฎี (RD - D Model) ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงกระบวนการวางแผน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์วิจัย และคำนึงถึงระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วย

3. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (S - I Model) แนวคิดนี้มีที่มาจากพื้นฐานความคิด 5 ประการ ดังนี้

3.1 ผู้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม

3.2 สถานภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการยอมรับของคนอื่น ๆ

3.3 การสร้างความสัมพันธ์ อย่างไม่เป็นทางการมีความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.4 คุณลักษณะของบุคคล และกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) มีความหมายต่อการยอมรับของบุคคล

3.5 อัตราการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ไปสู่สังคมจะ เริ่มกันอย่างช้า ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดทฤษฎี (S - I Model) กระบวนการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาตัวบุคคลเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับสถานภาพทางสังคม (Social Status) ว่ามีความสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเลือกวิทยากร การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในแง่ทฤษฎีนี้

4. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ประสานสัมพันธ์กัน (L - Model) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่วิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ข้างต้น และสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของระบบ รวมทั้งพิจารณาผลย้อนกลับ (Feed Back) ของกระบวนการด้วยสาระสำคัญของแนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมมีอยู่ 6 ประการ ดังนี้

- 4.1 การจำลองปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญ
- 4.2 การคำนึงถึงการหาข้อมูล จากการวิเคราะห์วิจัยเป็นพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรม
- 4.3 การคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 4.4 วิทยากรจะต้องแสวงหาความร่วมมือระหว่างกัน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี
- 4.5 สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกระบวนการฝึกอบรม
- 4.6 การเปิดใจกว้างระหว่างกัน เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น

จากสาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมดังกล่าว ทำให้พิจารณาได้ว่า ความสำเร็จของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับ การเลือกหาสาระที่จำเป็น สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดหากระบวนการรวมทั้งเทคนิควิธีการฝึกอบรม ให้เหมาะสมจุดมุ่งหมายขององค์การ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

เทคนิคการฝึกอบรม

การจัดโครงการฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกวิธีการ หรือเทคนิคที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จึงจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามเป้าหมาย เทคนิค หรือวิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายประเภท แต่ละประเภทแบ่งแยกออกไปหลาย ๆ วิธีการ ซึ่งนักวิชาการทางการบริหารการฝึกอบรมได้จัดแบ่งไว้ หลายลักษณะดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530 : 105 - 120) ได้เสนอแนะเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยแยกประเภทตามจุดมุ่งหมาย การฝึกอบรมไว้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การเพิ่มพูนทักษะในการติดต่อกัน หมายถึง เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีความสามารถในการติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการสั่งงาน หรือมอบหมายหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะมีอยู่ 3 เทคนิควิธี ได้แก่

1.1 การแสวงหาบทบาทจำลอง เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมถูกกำหนดให้แสดงร่วมกับผู้อื่น พิจารณาตำแหน่งตามความจำเป็น ซึ่งอาจได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหรือลูกน้อง บทบาทการแสดงมักจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การประชุมพยาบาล ผู้ที่ได้รับการบาดเจ็บ เข้าชั้นโรคมา หรือการฝึกจำลองบทบาทการประชุมกลุ่มย่อย ในฐานะ เป็นประธานกลุ่ม เป็นต้น

1.2 การฝึกพิจารณาการสำรวจตนเองและเหตุการณ์ (Sensitivity Training) เป็นการมุ่งฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมตนเอง และผู้อื่น เพื่อพิจารณาการรับรู้ และจิตสำนึกของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในแง่ความเข้าใจระหว่างกัน

1.3 การวิเคราะห์การติดต่อสื่อสาร (Transactional Analysis) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเน้นให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ลักษณะของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ

2. การเพิ่มพูนความรู้ในงาน เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ที่คาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.1 การหาประสบการณ์ระหว่างทำงาน (On the Job Experience) เป็นการมุ่งให้บุคลากรได้รับความรู้ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เช่น การทำให้การศึกษาแบบต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และการประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

2.2 การเสนอแนะ (Coaching) เป็นการฝึกอบรมที่หัวหน้างานมุ่งให้ผู้รับการฝึกได้ลงมือกระทำด้วยตนเองภายหลังได้เรียนรู้ทฤษฎีมาแล้ว หัวหน้างานต้องมีความชำนาญงานเป็นอย่างดี และต้องพร้อมที่จะเอาใจใส่ติดตามผลให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด

2.3 การศึกษางาน (Under Study) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ หรือหน้าที่ใหม่ ๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้งาน โดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ

2.4 การเปลี่ยนตำแหน่ง (Job Rotation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกับหน้าที่ของกันและกัน ทั้งนี้ต้องพิจารณาตามความถนัด และความสนใจเป็นพื้นฐาน

3. การเสริมความรู้ทั่วไป เป็นการจัดโครงการฝึกอบรมในลักษณะที่มุ่งให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือมุ่งสร้างเจตคติที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เทคนิควิธีการมีดังนี้

3.1 การประชุมพิเศษ (Special Meeting) เป็นการประชุมโดยการกำหนดหัวข้อที่สำคัญ ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การประชุมมักจะจัดขึ้นโดยองค์กรที่สำคัญ เช่น สมาคมหรือสถาบันต่าง ๆ กรณีของโรคเอดส์แพร่ระบาดในประเทศไทยถือว่าการประชุมพิเศษ บุคลากรทางการแพทย์จึงควรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับฟังการประชุม ซึ่งอาจดำเนินการโดยผ่านวิธีวิดีโอเทป เป็นต้น

3.2 การศึกษาจากเอกสาร (Selection Reading) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจงใจคัดเลือกบทความ ตำรา ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่จะเกิดประโยชน์แก่บุคลากรโดยกำหนดให้ศึกษาในโอกาสอันควร

3.3 การฝึกอบรมตามโครงการพิเศษ (Special Project หรือ Special Course) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจัดโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาตามความต้องการของบุคลากร หรือความต้องการเร่งด่วนของหน่วยงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะมุ่งพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์

4. การฝึกทักษะตัดสินใจ เป็นเทคนิควิธีที่เหมาะสมสำหรับฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างานต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่เสมอ เทคนิควิธีมีอยู่หลายสภาพ ดังนี้

4.1 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In - Basket Technique) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในเหตุการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการจำลองเหตุการณ์จริงจากการทำงานประจำวัน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองเข้าแก้ไขในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีผู้ช่วยตัดสินใจ

4.2 เกมสื่การบริหาร (Business Games) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้ในการธุรกิจของบริษัทต่าง ๆ เช่น บริษัทห้างร้านมีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการผลิต และการขาย ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการแบ่งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มมีการให้คะแนนเมื่อตัดสินใจแพ้ชนะ

4.3 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการศึกษาตัวอย่างที่เป็นจริง ซึ่งอาจมีผู้รวบรวมไว้ หรือมีผู้นำเสนอในที่ประชุม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข รวมทั้งพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

4.4 เทคนิคการเสี่ยงภัย (Risk Techniques) เป็นการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะลดอัตราการสูญเสียให้น้อยที่สุด เทคนิควิธีนี้คล้ายกับการระดมสมอง (Brain Storming) ผู้เข้าร่วมประชุมต้องเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ และต้องเสนอข้อมูลโดยจัดความกลัวไว้หมดไป

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : 17 - 18) ได้แบ่งงานของกระทรวงศึกษาธิการตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติระดับอำเภอ มีอยู่ 3 ประการคือ

1. การให้การศึกษาในระบบโรงเรียนแก่เด็กและเยาวชน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการอาชีวศึกษาและการฝึกหัดครู
2. การให้ศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้พลัดโอกาสที่เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน

3. สนับสนุนส่งเสริมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมแก่ประชาชน

การปฏิบัติงานทั้ง 3 ลักษณะมุ่งเน้นบทบาทใน 3 ฐานะคือ

1. ฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
2. ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวง
3. ฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ฐานะของกระทรวงและองค์กรกลางนั้น ให้มีบทบาท อำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวก การกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล ประสานงาน ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

ฐานะของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนครุสภาให้มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารและให้บริการหน่วยงานทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ตามที่ได้รับมอบหมายและกฎหมายมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดปฏิบัติโดยเฉพาะ

เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน 3 ฐานดังกล่าว มีความชัดเจนและสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น มติที่ประชุมอธิบดีครั้งที่ 13/2526 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2526 และครั้งที่ 5/2527 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527 จึงกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีฐานะเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับอำเภอ และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ คือ

1. ศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน มีนโยบายให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นศูนย์กลางเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม เพื่อใช้ในการวางแผนงานโครงการ รวมทั้งการให้บริการข้อมูลสถิติแก่หน่วยงานหรือสถานศึกษาต่าง ๆ โดยผู้ใช้เทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่มาช่วยสร้างระบบข้อมูลให้ประสานสัมพันธ์กับระดับจังหวัด เขต และกระทรวง
2. ศูนย์บริการและประสานงาน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย เพื่อให้บริการประสานงานแก่ส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ ลักษณะงานจะเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานการเงินบัญชีและพัสดุ
3. ศูนย์ติดตามและประเมินผล เป็นงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ เพื่อทราบว่าได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้เพียงใด

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในฐานะต่าง ๆ ดังที่กล่าวแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2532 : 13 - 14) ได้สรุปบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่จะต้องปฏิบัติในฐานะสำนักงานอื่น ๆ ที่กฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับหรือมติดำหนดไว้ให้ทำหน้าที่สำนักงานต่าง ๆ คือ

1. ทำหน้าที่เป็นสำนักงานคณะกรรมการคຸຣຸສາວາເອ ຕາມระเบียบคຸຣຸສາວາເອ ດຸດຊະກຸມການຄຸຣຸສາວາເອ ພ.ສ.2532 ດ້ວຍບູລິມະສິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸຣຸສາວາເອ ແລະການຂອງດຸດຊະກຸມການຄຸຣຸສາວາເອ
2. ທຳນຳທີ່ເປັນສຳນັກງານດຸດຊະກຸມການລູກເສືອ ຕາມພຣະຣາຊບັນຍັດລູກເສືອ ພ.ສ.2507 ແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມ (ລະບົບທີ່ 3) ພ.ສ.2528 ດ້ວຍບູລິມະສິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຂອງດຸດຊະກຸມການລູກເສືອ ອຳເອ ລວມທັງການດຳເນີນງານກ່ຽວຂ້ອງກັບລູກເສືອແລະເນຕຣນາຣີ

3. ทาหน้าที่เป็นสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ ในฐานะศึกษาธิการอำเภอ
 หน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย
 ศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 และประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเรื่อง การแต่งตั้ง
 คณะอนุกรรมการวัฒนธรรม ประกาศ ณ วันที่ 20 กันยายน 2531 โดยทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 งานวัฒนธรรมในเขตอำเภอ

4. ทาหน้าที่เป็นสำนักงานคณะกรรมการยุวกาชาดอำเภอ ในฐานะที่สำนักงานศึกษา
 ธิการอำเภอเป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการยุวกาชาดอำเภอ ตามข้อบังคับสภาการศึกษา
 พุทธศักราช 2518 ในส่วนที่ว่าด้วยยุวกาชาดแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 28) พ.ศ. 2522 โดยปฏิบัติ
 หน้าที่เกี่ยวกับยุวกาชาดในอำเภอ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2536 : 142) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
 ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ
 และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการการตั้งและจัดสรรงบประมาณ
 ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับเร่งรัดติดตาม
 ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในอำเภอ และ
 เป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ

2. ประสานและส่งเสริม การดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
 รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งใน และนอกสังกัดกระทรวง
 ภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา
 และการวัฒนธรรมของอำเภอ

3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการ
 วัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือศึกษาธิการอำเภอหรือตามที่ได้รับ
 มอบหมาย

4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดใน
 อำเภอโดยเฉพาะ

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่
 ได้รับมอบหมาย

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคำสั่ง ที่ สป. 625/2539 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2539 (กระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งที่ สป. 625/2539 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติราชการ ของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2539) เพิ่มเติมอีก

3 ประการ คือ

1. เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติ ราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในเขตอำเภอ
2. มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือมติ คณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ
3. บริหารหรือประสานงานกับส่วนราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษา ภายในเขตอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ภายในเขตอำเภอ ดำเนินไปด้วยดีและมีเอกภาพ

จากหน้าที่และความรับผิดชอบที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอปฏิบัติดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2536 : 143 - 149) ได้มอบหมาย งานให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งาน แผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม แต่ผู้วิจัยจะให้ความสำคัญ ตามอำนาจหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาระดับอำเภอ ที่มีสาระสำคัญ 2 งาน คือ งานแผนงานและ พัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีประเด็นที่ควรศึกษาดังนี้

งานแผนงานและพัฒนาชนบท

1. การวางแผนการศึกษา งานวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการคิด และการตัดสินใจ ถึงวิธีการ การกระทำที่จำเป็น และสมควรที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนและ จะต้องกระทำให้เสร็จสิ้นก่อนที่จะมีการดำเนินการในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับการวางแผนไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2528 : 2) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า เป็น กระบวนการที่บุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะทำในอนาคต

กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ และ กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 204) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการวางแผนเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้า แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ วิธีแก้ปัญหา โดยแสวงหาวิธีการที่ง่ายที่สุด ดีที่สุด และรวดเร็วที่สุด เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวความคิดดังกล่าว หอจะสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจในการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำงานไว้ล่วงหน้าว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใครทำ ทำที่ไหน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในการทำงานที่ต้องการให้ได้แผนงานที่ดี สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการมีขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่ง ประมวล เสนาฤทธิ์ (2527 : 1 - 9) ได้ให้ข้อสรุปไว้ว่า กระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพอยู่บ่อย ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดวิธีการวางแผน การกำหนดโครงการและกลไกการทำงาน การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์
2. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่สำคัญคือ การศึกษาวินิจฉัยสภาพการณ์ปัญหา อุปสรรคทางการศึกษาในปัจจุบัน การกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาในอนาคต การประมาณ การวงเงินค่าใช้จ่าย การกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญ และการทดสอบแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การจัดทำแผน เป็นการเตรียมเอกสารเพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุมัติ
4. การจัดทำรายละเอียดของแผนหลังจากที่อนุมัติแล้ว
5. นำแผนไปปฏิบัติ หรือบริหารและการจัดการ
6. ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน

จากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การเตรียมการวางแผน การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล

2. การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลและสารสนเทศเป็นคำที่มีความเกี่ยวข้องกัน และมักใช้แทนกันสับสน คำทั้งสองนี้มีความแตกต่างกันในเชิงความหมายและความคิด

เบิร์ช (Burch. 1979 : 4 - 5) ได้ให้ความหมายว่า ข้อมูล คือ ตัวเลข ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทน คน สิ่งของ และความคิด ลักษณะของข้อมูลเป็นข้อเท็จจริงที่

ไม่ถูกปรุงแต่งและไม่เกี่ยวข้องกัน ส่วนสารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการจัดกระทำให้มีความหมาย หรือมีคุณค่าในการตัดสินใจ ถ้าจะเปรียบข้อมูลเป็นเสมือนวัตถุดิบของโรงงานสารสนเทศ ก็คือ สินค้าหรือผลผลิตจากวัตถุดิบนั้นนั่นเอง ส่วนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2535 : 123) กล่าวถึง ระบบงานข้อมูลและสารสนเทศไว้ว่า ระบบงานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และนำเสนอข้อมูลเพื่อให้มีข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาไว้ใช้ในการตัดสินใจ การวางแผนการบริหารการศึกษา และการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทั่วไป เป็นการดำเนินการร่วมกัน ระหว่างกระทรวง กรม หน่วยงานของกระทรวงในส่วนภูมิภาค หน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอก กระทรวงและสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 137 - 140) กำหนดให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานข้อมูลและสถิติ โดยการรวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมที่จำเป็น และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การนำข้อมูลและสถิติไปใช้

การรวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมที่จำเป็น รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนการศึกษามีการกำหนดขอบข่าย ประเภทและข้อมูลที่จะต้องจัดเก็บ จัดทำแบบฟอร์มการสำรวจ ประสานกับหน่วยงานที่จะจัดเก็บข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลและสถิติทางการศึกษา การศาสนา การวัฒนธรรม สังคม การเมือง เศรษฐกิจ มาหาค่าทางดัชนีพื้นฐานหรือการวิเคราะห์เบื้องต้น และนำค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติต่าง ๆ มาแปลความหมายให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันของปัญหาการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท อาจจะแยกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพของการจัดการศึกษา ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนปรับปรุงพัฒนางาน การวางแผนและการบริหารการศึกษาให้เหมาะสม จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เบื้องต้นรักษาไว้เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าและนำไปใช้ รายงานให้จังหวัดทราบ

การนำเสนอข้อมูล นำข้อมูลและสถิติ ตลอดจนผลการวิเคราะห์มาจัดทำดัชนีต่าง ๆ นำเสนอข้อมูลในรูปของแผนภูมิ ตารางสถิติ แผ่นพับลิข หรือในรูปแบบใดที่เห็นสมควรรายงาน สภาพข้อมูลสถิติและผลการวิเคราะห์ที่ชี้ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาให้ ผู้บังคับบัญชาและผู้สนใจทราบ เผยแพร่ข้อมูล สถิติและดัชนีทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ จัดบริการข่าวสารข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา การวัฒนธรรมให้ประชาชนทั่วไปทราบ

การนำข้อมูลและสถิติไปใช้ คือ การนำข้อสรุปจากสถิติที่ได้เก็บรวบรวม และผ่านการวิเคราะห์มาแล้วไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

จึงสรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จะต้องเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบช่วยเหลือศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล และสถิติทางการศึกษา โดยการสร้างระบบข้อมูล ออกแบบสำรวจ ประชุมชี้แจง ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องวางแผนดำเนินการ สำรวจ รวบรวม วิเคราะห์ นำเสนอและนำข้อมูลสถิติไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการศึกษา

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูล จะมีการจัดระบบที่สามารถรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เขตการศึกษา กรม และระดับกระทรวงตามลำดับ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และแนวทางในการดำเนินงานแต่ละระดับไว้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2527 : 194 - 195)

1. ระดับหมู่บ้าน โรงเรียนประถมศึกษาจะรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนที่ใช้สำหรับการวางแผน และการบริการการศึกษา

1.2 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของหมู่บ้าน เพื่อใช้สำหรับกิจกรรมทางศาสนา

ข้อมูลทั้ง 2 ประการนี้ โรงเรียนจะใช้เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนเอง ส่วนหนึ่ง และจะส่งข้อมูลที่เก็บนี้ให้กับหน่วยงานระดับสูงต่อไป

2. ระดับตำบล มีข้อมูล 2 ประเภท คือ

2.1 กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา จะรับข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมการศึกษา ประชากร ศาสนา ที่โรงเรียนประถมศึกษาสำรวจ แล้วส่งต่อให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

2.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล จะกรอกข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการ บริหารการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อส่งให้กับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

3. ระดับอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยนักวิชาการศึกษามีบทบาทหน้าที่ ในการประสานงาน และรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานการประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน รวบรวมข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วจัดส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3. การตรวจติดตามประเมินผล การติดตามผล เป็นงานของฝ่ายบริหารในการที่จะ ตรวจสอบ ติดตามว่าผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานไปตามขั้นตอนและเป้าหมายในแผนหรือไม่ การติดตาม ผลนี้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการควบคุมงานหรือโครงการ (บุญลือ ทองอยู่. 2535 : 222 - 223) ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลวรรณ บรรหารศุภวาท (ม.ป.ป. : 448) ให้ความหมาย ของการติดตามผลว่า การติดตามผลงาน หมายถึง การตรวจติดตามวิธีปฏิบัติและผลงานที่ได้ปฏิบัติ ไปแล้วว่าได้ผลหรือ/และมีปัญหาอุปสรรคประการใดบ้าง เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การติดตามผล หมายถึง การตรวจ ติดตามผลการทำงานว่าได้ผลหรือไม่เพียงใด ซึ่งต้องกระทำโดยสม่ำเสมอ เพื่อทราบอุปสรรค และปัญหาจะได้หาแนวทางแก้ไขให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนในการติดตาม ตรวจสอบว่า การตัดสินใจ ที่ได้กระทำไปแล้วได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2533 : 212) ส่วน บุญลือ ทองอยู่ (2535 : 219) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลว่า การประเมินผล (Evaluation) เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณา ตีคุณค่าว่าดี - ไม่ดี, ใช้อย่างไร - ไม่ใช้อย่างไร, ได้ - ไม่ได้ ฯลฯ ข้อมูลชุดเดียวกัน คนหลายคนย่อมประเมินผลแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การประเมินผลเป็นการตรวจสอบ คุณค่าผลงานที่ได้กระทำไป นั้นว่าดีหรือไม่อย่างไร ได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่

อุบลวรรณ บรรหารศุภวาท (ม.ป.ป. : 449 - 450) ได้กล่าวถึงกระบวนการ ในการประเมินผลงานทางการศึกษา ดังนี้

1. เกณฑ์ในการประเมินกระบวนการของโครงการการศึกษา ได้แก่ การจัดลำดับ
 ขั้นความสำคัญของกิจกรรม ระบุกิจกรรมไว้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาปฏิบัติไว้
 แน่นนอน มีผู้รับผิดชอบกิจกรรมนั้น วิธีดำเนินการนั้น ๆ เป็นไปโดยประหยัด ถูกหลักวิชา และควร
 จะสอดคล้องกับสภาพการณ์

2. วิธีดำเนินงานในการประเมินผลงานการศึกษา ได้แก่ ศึกษาแผนงานหรือ
 โครงการนั้น ๆ ให้อ่านเข้าใจ เตรียมแผนปฏิบัติงาน เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการเก็บข้อมูลศึกษา
 ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แจกกำหนดวันเวลาในหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติให้
 ทราบ นำข้อมูลวิเคราะห์เปรียบเทียบประเมินค่า รายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อ
 ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

1. การส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษา
 ธิการอำเภอ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน งาน
 การศึกษานอกระบบโรงเรียน งานควบคุมและส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 33 - 37)

จากงานดังกล่าวแล้ว นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะมีบทบาท
 หน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล ประชากรวัยเรียน รายกลุ่มอายุ ประเภท และภูมิหลังของ
 ประชากร
2. ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการทางการศึกษา
3. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา
4. จัดดำเนินการประสาน และส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน
5. ติดตามผล
6. วิเคราะห์และรายงานผล

2. การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม นักวิชาการ
 ศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมสนับสนุนการ

ดำเนินงานด้านการศาสนาและการวัฒนธรรม ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา องค์กรของรัฐและท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมการศาสนา และการวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 33 - 37)

จากงานดังกล่าว นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลด้านการศาสนา และวัฒนธรรม
2. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยสภาพปัญหา ความต้องการ
3. จัดทำแผนพัฒนาการศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ
4. บริการข้อมูลแก่บุคคลที่สนใจ
5. อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

รวมทั้งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ

6. ดำเนินงานด้านศาสนา วัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด
7. ติดตามประเมินผล

3. การส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด งานส่งเสริม

กิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมสนับสนุนด้านพลานามัยแก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชนและประชาชน การดำเนินงานเกี่ยวกับการกีฬา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและลูกเสือชาวบ้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 33 - 37)

จากงานดังกล่าวแล้ว นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. สำรวจ รวบรวมข้อมูล การจัดและการบริการ
2. ศึกษาวิเคราะห์ ปัญหา และความต้องการ
3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนา
4. พัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. จัดกิจกรรม
6. ติดตามประเมินผล
7. วิเคราะห์และรายงานผลให้จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

อาจสรุปได้ว่า 1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท 2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการประสานงานระหว่างบุคคล หน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นหลัก ดังนั้นควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติ ของนักวิชาการศึกษา เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาระดับอำเภอ

นักวิชาการศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษาแตกต่างจากตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเป็นตำแหน่งในสายงาน ที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ในระดับควบ 3 - 5 หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้าหน่วยงานระดับต่าง ๆ เช่น หัวหน้า งาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้จะไม่กำหนดไว้ว่า ต้อง มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญอย่างสูงเฉพาะบุคคลเหมือน ตำแหน่งทางวิชาการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2530 : 10)

ลักษณะงานโดยทั่วไปของนักวิชาการศึกษาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดไว้ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2522 คือ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทาง ราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑสถานศึกษา การ บริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

ทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีชื่อและระดับตำแหน่งตั้งแต่นักวิชาการการศึกษา 3 ระดับ 3 ถึงตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา 10 ระดับ 10 ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และความรู้ความสามารถที่ต้องการแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและระดับ (พิพัฒน์ เกษีขชา. 2533 : 17)

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ ของนักวิชาการศึกษาระดับอำเภอ

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา 3 - 6 ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ต้องการตามระดับตำแหน่งดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531 : 3 - 8)

1. นักวิชาการศึกษาระดับ 3

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดพิพิธภัณฑ์การศึกษาและการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร แบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เผยแพร่การศึกษา เช่น ออกรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ จัดทำวารสารหรือเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1.2.1 มีความรู้ในวิชาการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.2 มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่เข้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.3 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

1.2.4 มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.5 มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล

2. นักวิชาการศึกษาระดับ 4

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา รับผิดชอบหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ศึกษาวิเคราะห์เรื่องการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หลักสูตรแบบเรียน เทียบความรู้ จัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา บริการและส่งเสริมการศึกษา รับผิดชอบโครงการศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ สืบรวจรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรทดลองใช้หลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ สืบรวจ วิเคราะห์แบบเรียนการraiseแบบเรียน ตลอดจนการจัดทำให้มีการพัฒนาและเรียบเรียงแบบเรียน จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ติดต่อขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์การจัดทำพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา สืบรวจ เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เป็นต้น ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไข ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษาระดับ 3 แล้วจะต้อง

2.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด

2.2.2 มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3. นักวิชาการศึกษาระดับ 5

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา รับผิดชอบหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น แนะนำการศึกษาและอาชีพ สืบรวจและรวบรวมข้อมูล ให้คำปรึกษาและ

อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรของวิชาต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหนังสือและแบบเรียน จัดพิมพ์วัสดุทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา วางโครงการ สืบรวจเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา เป็นต้น ผึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษาระดับ 4 แล้วจะต้อง

3.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล

3.2.2 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.2.3 มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.2.4 มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

4. นักวิชาการศึกษาระดับ 6

4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การศึกษาและวิเคราะห์ การแนะแนวการศึกษา การศึกษา วิเคราะห์วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทาง

ราชการ การวิเคราะห์วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัด พิพิธภัณฑสถานการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยี ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และ ส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและ สถิติการศึกษา เป็นต้น ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของ ส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นข้างแล้ว ยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตราากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องใจในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษาระดับ 5 แล้วจะต้อง

4.2.1 มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน

4.2.2 มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

จากขอบข่ายของงานวิชาการ ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดังกล่าว สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 272 - 273) แผนอัตราากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2536 - 2538) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ระดับ 3 - 5 และ นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ประจำสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับงาน นักวิชาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามลักษณะงาน 2 งาน ดังต่อไปนี้

1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท

นักวิชาการศึกษาระดับ 3 - 5 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ การตรวจติดตามประเมินผลงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ประสานการจัดกิจกรรม การพัฒนาชนบท หมวดกระทรวงศึกษาธิการ และการสนับสนุน กิจกรรมพัฒนาชนบทในตำบล หมู่บ้าน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนของกระทรวง ศึกษาธิการทุกประเภท การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ เผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศ การตรวจติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรม และประสานการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาชนบท หมวดกระทรวง ศึกษาธิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักวิชาการศึกษาระดับ 3 - 5 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน การควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษา และการจัด การศึกษา งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริม การศาสนาและวัฒนธรรม ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การจัดกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมของ กระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 3 - 6 ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ต้องการ ตามระดับตำแหน่งของ ก.พ. โดยกำหนดงานของนักวิชาการศึกษาต้องปฏิบัติงาน คือ งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจ ที่จะต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เกี่ยวกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามระดับตำแหน่งของ ก.พ. โดยจำแนกตามตัวแปรตามและการสร้างเครื่องมือ ลักษณะความต้องการการฝึกอบรม 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน



ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Need Hierarchy Theory) โดยได้ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 245 - 247)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีพ ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงาน หรือถูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน
2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นต้น

มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ความต้องการความปลอดภัย หมายความว่ารวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์การ ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกลัวนั้นจะหวาดอยู่ตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทํายู่แล้ว งานที่ทําย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อท่าที ขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับจะมีการยกย่อง ชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ความต้องการขั้นสูงสุดนี้ เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้มักจะจะเป็น นี้ก็อาจจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป มาสโลว์กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนี้ เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขาเป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่เขาสามารถจะกระทำได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทางร่างกาย

เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับแรกแล้ว จะทำให้มนุษย์ไม่สามารถจะมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้ ส่วนความต้องการอีก 4 ชั้น คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อย คนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ไปได้ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในองค์การ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจะได้อยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป

✧ ปรัชญาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การที่เราต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งในครอบครัว สังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่ต้องพบกับบุคคลทั่วไป เรามีวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกพอใจ รักใคร่ เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ให้ความร่วมมือ และเชื่อถือว่าเราจึงขอกล่าวเฉพาะปรัชญาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญ และน่าสนใจ ดังนี้

1. ปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมาจากความจริงที่ทราบกันอยู่ เช่น ในเรื่ององค์ประกอบต่าง ๆ ของด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรม การจูงใจ ขนบธรรมเนียมประเพณี ปทัสถานของสังคมภาวะการเป็นผู้นำ ตลอดจนศาสตร์และศิลป์อื่น ๆ ที่เกี่ยวพัน (ธรรมรส โชติคุณุชร. 2519 : 25 - 26) และค่านิยม ที่ตนเชื่อในวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ของแต่ละสังคมนั้น เพื่อปฏิบัติให้บรรลุผล ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ (วนิดา เสนิเศษฐ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530 : 121 - 123)

หลักปรัชญามนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรระลึกอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2523 : 18 - 19)

- การปฏิบัติงานเป็นการรวมพลังให้คนร่วมมือ ร่วมใจ กันทำงาน
- ความร่วมมือร่วมใจจะดีเพียงไรขึ้นอยู่กับ "คน"
- "คน" เราั้นแตกต่างกัน

ดังนั้น สิ่งที่ถูกปฏิบัติโดยเฉพาะผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน ควรระลึกไว้เสมอ คือ

1) ศักดิ์ศรีของคน (Dignity) คนทุกคนย่อมมีความสามารถเฉพาะตัวและมีความปรารถนาที่จะได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น ไม่ปรารถนาให้ใครลบหลู่ แม้ชีวิตความเป็นอยู่จะยากจนก็ตาม และมักจะพบเสมอว่าความร้าวฉานและความขัดแย้ง มักจะมีสาเหตุมาจากการไม่ให้เกียรติ การดูหมิ่นศักดิ์ศรี การตักเตือนในทาง และการแบ่งชั้นวรรณะ คุณวุฒิ กันเป็นส่วนน้อย การยอมรับศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน เป็นวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความรู้สึกเสมอภาค รักใคร่สนิทสนมกลมเกลียวกันในการปฏิบัติงาน

2) มวลเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation and Work) นักจิตวิทยาเห็นว่า พฤติกรรมของคนย่อมมีมวลเหตุจูงใจและพฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการแสดงออกของคนสามารถควบคุม เปลี่ยนแปลงหรือให้เป็นไปอย่างหนึ่งอย่างใดได้ หากเข้าใจถึงสาเหตุที่พฤติกรรมแสดงออก ผู้ที่มีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์จึงสามารถล่วงรู้ หรือทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของคนนั้น จำแนกได้เป็น 2 พวก ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (Motivation Intrinsic) เป็นสิ่งซึ่งมีประจำตัวบุคคลแต่ละคนและเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมหรือ แรงจูงใจภายนอก ความหวัง ความสนใจ ความทะเยอทะยานอุดมคติ ฯลฯ

2) แรงจูงใจภายนอก (Motivation Extrinsic) จะเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก หรือสิ่งแวดล้อมกระตุ้น เช่น ค่าชมเชย การตำหนิ การให้รางวัล และการลงโทษ

จะเห็นได้ว่า มวลเหตุจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจิตใจ และการที่จะมีจิตใจดีนั้นขึ้นกับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นคงปลอดภัย การยกย่องนับถือ การยอมรับในสังคม การมีโอกาสที่จะก้าวหน้า และขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดผลงานสูง และยังคงอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง การจัดการระเบียบ และบรรยากาศในสำนักงาน ฯลฯ

2) ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละคน ทั้งสวัสดิการต่าง ๆ และรายรับที่ได้พอเพียงต่อการใช้จ่ายในครอบครัวเพียงพอ

3) ความรู้สึกต่องาน โดยเฉพาะความรู้สึกว่างานนั้นเป็นประโยชน์ มีส่วนได้เสียทั้งต่อตนเองและหมู่คณะ จึงจะมีใจรักงานและความรู้สึกต่องาน ยังขึ้นอยู่กับความถนัด ความชอบ ความสามารถ ทักษะ และความสนใจของแต่ละคนด้วย

4) เสรีภาพในอันที่จะได้แสดงความคิดเห็น และใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเสมือนถูกบีบบังคับจากผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น ปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์จึง เน้นให้เห็นความสำคัญของคน เพราะในการทำงานทุกอย่าง ผลงานจะเกิดขึ้นจากคนเสมอ

2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

"กฎทองคำ" (Golden Rule) ในศาสนาคริสต์กล่าวว่า "จงปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านของท่านเหมือนกับที่ท่านได้ปฏิบัติต่อตัวท่านเอง" และ Dale Carnegie ได้กล่าวว่า "จงให้สิ่งที่เขาต้องการก่อนแล้วท่านจะได้สิ่งที่ท่านต้องการ" (เดล คาร์เนกี. 2525)

ผู้ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์ดังต่อไปนี้

- ความต้องการของมนุษย์
- ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ตัวเอง
- การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

1. ความต้องการของมนุษย์ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ยังขาดอยู่ ความต้องการมีหลายชนิด บางชนิดมีมาแต่เดิม บางชนิดเกิดขึ้นภายหลัง ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 ความเคลื่อนไหว การจับจ่าย และความสัมพันธ์ทางเพศ

ข. ความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความอบอุ่น การยกย่องนับถือ การมีส่วนร่วม และการมีโอกาสก้าวหน้า

มีการศึกษาค้นคว้า และพบว่าความต้องการทางจิตใจ สามารถสร้างสัมพันธ์
ภาพระหว่างบุคคลได้มั่นคงถาวรกว่า (พจน์ เพชรบุรณิน. 2519 : 161 - 163)

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเป็น
กิจกรรมระหว่างบุคคล แต่เนื่องจากคนแต่ละคนมีสิ่งที่เหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้คนแสดง
พฤติกรรมต่อสังคมแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบ ความแตกต่างระหว่าง
บุคคล ซึ่ง เรณู คุปต์ชเลียร์ (2524 : 184 - 186) ได้แบ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลออกเป็น
เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจิตใจ (Mental) เช่น ความมีปฏิกิริยาเฉียบแหลม ความฉลาดมาก
น้อย ความต้องการความปลอดภัย ความอบอุ่น การปกป้องคุ้มครอง ไม่ถูกทอดทิ้ง ลักษณะเหล่านี้
บางอย่างมีความคงที่ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ และมีผลให้พฤติกรรมของคนมีความแตกต่างกัน

2) ความแตกต่างในด้านร่างกาย (Physical) ได้แก่ รูปร่างลักษณะ
เชื้อชาติ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย อายุ และเพศ ซึ่งเป็นสมบัติประจำตัวของแต่ละคน เป็นลักษณะ
ที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น รูปร่างหน้าตา

3) ทางด้านอารมณ์ (Emotion) การแสดงออก รวมถึงด้านนิสัยใจคอ ซึ่ง
Kretch & Crutchfield ได้แยกอารมณ์ออกเป็น 6 ด้าน คือ อารมณ์เบื้องต้น เช่น ความรัก
โกรธ และกลัว อารมณ์ที่เกิดจากประสาทสัมผัสได้รับสิ่งเร้า เช่น ความเจ็บปวด อารมณ์ที่เกิดขึ้น
จากความรู้สึกต่อตัวเอง เช่น ภูมิใจ ละอาย อารมณ์ที่เกิดจากความซาบซึ้ง เช่น ความสวยงาม
ความไพเราะ อารมณ์ที่เกิดเป็นครั้งคราว เช่น ความโศกเศร้า เสียใจ และอารมณ์ที่แสดงต่อคนอื่น
เช่น ความรัก ความเกลียด และอิจฉา

4) ด้านสังคม (Social) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้าน
ความสามารถที่แสดงออกในหมู่คน หรือระหว่างคน แม้คนจะมีสติปัญญาเท่าเทียมกัน แต่ความสามารถ
ในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ความสามารถในการเข้าสังคม มีความสำคัญที่จะ
สามารถบันดาลให้ประสบผลสำเร็จที่แตกต่างกัน (ประพันธ์ สุริหาร. 2529)

๙ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ 2 ทฤษฎีในหนังสือ The Human Side of Enterprise ทฤษฎีทั้งสองนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ สมมติฐานของทฤษฎี X มีว่า

1. ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามที่จะหลบหลีก บิดพลิ้วหรือเลี่ยงงานเมื่อมีโอกา
2. เมื่อมนุษย์มีนิสัยเกียจคร้านเช่นนี้ จึงต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ
3. โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นน้อย แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัย (Security) ยิ่งกว่าสิ่งอื่น

แนวคิดตามสมมติฐานของทฤษฎี X ดังกล่าวนี้ไม่ทันสมัย เป็นแนวคิดทางการบริหารในยุคก่อน ที่ผู้นำชอบใช้อำนาจสั่งการข่มขู่ วางแผนงานเอง เพราะคิดว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบ เกียจคร้าน จึงต้องสั่งการบังคับ ออกระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จรวดเร็ว ผู้นำมักจะให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเฉพาะส่วนที่ทำให้รู้สึกว่ามี

ต่อมาได้มีการศึกษาค้นคว้าทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น เป็นเหตุให้ Douglas McGregor คิดทฤษฎี Y ขึ้นมาใหม่อีก สมมติฐานของทฤษฎี Y มีว่า

1. การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น ก็มีสภาพเหมือนกับการผ่อนคลาย (พักผ่อน) หรือการเล่นไปในตัว
2. มนุษย์ชอบหรือพยายามที่จะนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุจุดประสงค์อยู่แล้ว ดังนั้น การบังคับควบคุม หรือข่มขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ
3. มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานขององค์การ ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ
4. เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

5. มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

6. สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสเข้าถึงสติปัญญาได้เต็มที่

ผู้นำตามทฤษฎี Y (ซึ่งมีแนวคิดตรงกันข้ามกับทฤษฎี X) คือ ผู้นำที่มองเห็นว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นคนมีความรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้ได้พยายามเร่งเร้ากระตุ้นให้จุดประสงค์ส่วนตัวกับจุดประสงค์ของหน่วยงานผสมกลมกลืนไปด้วยกันได้ไม่ขัดแย้งกัน

Andrew F. Sikula ได้เขียนเปรียบเทียบสมมติฐานที่เกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ในหนังสือ Personnel Administrative Behavior เพื่อให้เข้าใจง่าย ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงผลงาน	2. การทำงานของมนุษย์ ก็เหมือนกับการเล่น และการพักผ่อนหย่อนใจตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง และต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาด ขาดความริเริ่ม	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

โรสฬ สึงห์ขวา (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหการบริหารงานโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ปัญหาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาการเงินการบัญชีและพัสดุ ส่วนปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเงิน งานบริหารบุคคล และปัญหาธุรการ

วิเศษ ภูมิวิชัย (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบทตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบทของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10 รวมทุกด้าน และในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผน การประสานงาน การควบคุมงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และบริหารงานอยู่ในอำเภอขนาดต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานพัฒนาชนบทรวมทุกด้าน และในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผน การประสานงาน การควบคุมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลำพวน นาคเอี่ยม (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่นระดับจังหวัดในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น ส่วนใหญ่ที่ตั้งของสำนักงานรวมอยู่กับที่ว่าการอำเภอ ขนาดของพื้นที่ใช้ปฏิบัติงานของสำนักงาน 41 ตารางเมตรขึ้นไป บุคลากรปฏิบัติงานระหว่าง 7 - 10 คน วุฒิปริญญาตรี เพศชาย อายุจริงระหว่าง 31 - 40 ปี อายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี และระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1 - 3 ปี

2. การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่นระดับจังหวัดในเขตการศึกษา 7 โดยส่วนรวมสอดคล้องกับโครงสร้างหลักที่จำเป็นของหลักการบริหาร โดยวัตถุประสงค์ คือ

2.1 ด้านการจัดองค์การ ทุกรายการมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยรายการ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ส่วน

รายการ บรรยายภาควิชาในสำนักงานมีลักษณะแบบครอบครัว และผู้บริหารไม่ได้นั่งอยู่เฉพาะโต๊ะทำงาน มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด

2.2 ด้านการจัดงาน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยรายการมีคำสั่งแจกแจงหน้าที่หลักของบุคลากรชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ส่วนรายการมีเป้าหมายในการดำเนินงานแต่ละปีไม่มาก มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด

2.3 ด้านการพัฒนาคน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการสำนักงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ส่วนรายการ จัดรายการพิเศษเพื่อพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด

2.4 ด้านการสื่อสาร โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการจัดสำนักงานโดยรวมกันเพื่อให้บุคลากรได้สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ส่วนรายการ จัดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านเพื่อให้บุคลากรมีความใกล้ชิดแบบครอบครัว มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด

3. วิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่นระดับจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 จำแนกตามประเภทของบุคลากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ พบว่า บุคลากรทุกประเภทมีการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ไพโรจน์ ทางดี (2536 : บกคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่า

1. ศึกษาธิการอำเภอมีทัศนะว่า การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน
2. นักวิชาการศึกษามีทัศนะว่า การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่อง จัดระบบข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ และติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท

5. ศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง ส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ความร่วมมือประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านศาสนา และส่งเสริมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

นิกร จุติศักดิ์เดชา (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง มนุษยสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า

ศึกษาธิการอำเภอ มีความคิดเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาพรวมมีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ "สูงมาก" ทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน ด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพภายนอก ส่วนผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่า ศึกษาธิการอำเภอ มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ "สูงมาก" ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้ง 3 กลุ่ม เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอ ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีรกุล จินดาโชติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทักษะการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีการ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ ทักษะด้านเทคนิควิธีการ และทักษะด้านเทคนิควิธีการ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในเรื่องการมอบหมายงานและการสอนงาน รู้และใช้หลักการวิจัยเบื้องต้น ได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยชาญ รื่นเรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในงาน 3 งาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. นักวิชาการศึกษาและเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในงาน 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงาน และพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ ถวัลยวิษิต (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร ของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่สินเชื่อควรได้รับการฝึกอบรมทักษะการบริหารทางสินเชื่อทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มประชากรมีความต้องการให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ

ที่หนึ่ง ด้านความคิดและด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในอันดับที่สอง ด้านการจัดการอยู่ในอันดับที่สาม ตามลำดับ

2. เมื่อพิจารณาความต้องการในการฝึกอบรมในทักษะด้านต่าง ๆ พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมทุกข้อในแต่ละด้านอยู่ในความต้องการฝึกอบรมระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เรื่องหลักการวิเคราะห์สินเชื่อ และความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประยุกต์ในงานสินเชื่อ มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 5 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 6 กับเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 7 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 8 มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้น ทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศชาย และเจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศหญิงมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน

5. เจ้าหน้าที่สินเชื่อในสังกัดเขตนครหลวงต่าง ๆ มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้น ทักษะในด้านความคิดมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีอายุการทำงานด้านสินเชื่อต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

7. เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านสินเชื่อต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมทักษะในการจัดการ และด้านความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ความต้องการฝึกอบรมทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อมีความต้องการฝึกอบรมหลักการวิเคราะห์สินเชื่อ แนวคิดการวิเคราะห์สินเชื่อ การนำความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประยุกต์ในงานสินเชื่อ และจัดรูปแบบงานสินเชื่อ พร้อมทั้งเทคนิคการเข้าพบลูกค้า ความต้องการของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนี้ แสดงถึงการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว จะได้ นำสิ่งที่เรียนรู้

ใหม่ ๆ ไปพัฒนางานในหน้าที่ ทั้งยังเป็นแนวทางนำไปปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความ
ต้องการของผู้เข้ารับการอบรมยิ่งขึ้น

วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการทางการ
ศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ผลการวิจัยพบว่า

1. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก
2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการ
ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานส่งเสริมการศึกษา
การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนา
ชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการ
ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงาน และพัฒนา
ชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และ
วัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า
35 ปี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการ
ศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35 – 45 ปี อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน
มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
ต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านงานส่งเสริม
การศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผน
งานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า นักวิชาการศึกษาในภาคกลาง มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบทแตกต่างจากนักวิชาการศึกษาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ควรได้รับความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และความรู้เรื่องการเงินแบบทวิภาคและผลงานทางวิชาการ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไคลน์สตีฟเวอร์ (Kleinstiver. 1987 : 3262-A) ได้วิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ ทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบ สมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะ การบริการบุคลากรและธุรการ คือ ประสิทธิภาพที่จำเป็นที่สุดของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน

การอบรมระดับท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบมากกว่า คือ ศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่น ก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการเน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือ ทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ

นิโกล (เสริมปัญญา เทียมวัน. 2534 : 41 ; อ้างอิงมาจาก Nicolai. 1973 : 3214-A) ได้วิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา" ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์นั้น ศึกษาธิการสามารถประสานงานกับคณะกรรมการการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังมีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และสามารถช่วยเหลือให้โรงเรียนต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญก้าวหน้า โดยนำเอาเทคนิควิทยาการใหม่เข้ามาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่การเรียนการสอน

ส่วนการที่ศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนโดยสม่ำเสมอ นั้นจะเป็นผลทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากขึ้น นอกจากนี้ นั้นจะยังมีผลในเรื่องของการเพิ่มมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างครู และผู้บริหารด้วย

แอนเดอร์สัน (สุรศักดิ์ ลิ้มมณี. 2534 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Anderson. 1982 : 4656-A) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์อาเภอในประเด็นของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การบริการงานทั่วไป งานหลักสูตรและการสอน การบริหารนักเรียน การบริหารธุรการ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ภารกิจของศึกษานิเทศก์อาเภอที่เกี่ยวข้องมาก ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะงานบริหารบุคคล

โคเฮน (บุญส่ง เนาวรัตน์. 2536 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Cohen. 1971 : 118-A) ได้วิจัยพบว่า งานของศึกษานิเทศก์อาเภอที่ต้องรับผิดชอบ คือ งานธุรการ และการเงิน งานนิเทศการสอน งานบริหารกิจการนักเรียน งานดูแลอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อกับสภาการศึกษาท้องถิ่น งานบริหารทั่วไป

จากการศึกษาแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิจัย ที่เกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อาเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พอสรุปถึงความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนโดยจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้แล้ว จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีสร้างเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 19 จังหวัด หรือ 281 อำเภอ จำนวน 466 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 19 จังหวัด จำนวน 237 คน โดยมีรายละเอียดของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ จับสลากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในแต่ละจังหวัดทั้ง 19 จังหวัด มาร้อยละ 50 แล้วใช้นักวิชาการศึกษาอำเภอในอำเภอที่จับสลากได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา
1. อุดรธานี	19	32	10	16
2. หนองคาย	15	22	8	11
3. เลย	12	17	6	9
4. ขอนแก่น	22	41	11	21
5. สกลนคร	16	26	8	13
6. หนองบัวลำภู	5	9	3	5
7. อุบลราชธานี	24	44	12	22
8. ร้อยเอ็ด	18	28	9	14
9. มหาสารคาม	11	18	6	9
10. นครพนม	11	16	6	8
11. กาฬสินธุ์	14	19	7	10
12. ยโสธร	9	17	5	9
13. มุกดาหาร	7	10	4	5
14. อำนาจเจริญ	6	8	3	4
15. นครราชสีมา	24	42	12	21

ตาราง 1 (ต่อ)

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา
16. ชัยภูมิ	15	24	8	12
17. บุรีรัมย์	19	35	10	18
18. สุรินทร์	14	23	7	12
19. ศรีสะเกษ	20	35	10	18
รวม	281	466	145	237

ที่มา : บัญชีรายชื่อจังหวัด (แยกตามเขตการศึกษา) รายงานจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/จังหวัด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร
2. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างเครื่องมือชนิดแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

และแบบสอบถามปลายเปิด กระจายแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา
ธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบ่งความคิดเห็นจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อดังนี้

ระดับความต้องการน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

ระดับความต้องการน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความต้องการปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความต้องการมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความต้องการมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใน
การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามที่มีต่อขั้นเสนอให้ประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาบัตร ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามการที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา และเนื้อหาสาระของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขใหม่ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักวิชาการการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น และสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแบบสอบถามขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขออนุญาตให้นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอทุกอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือแนบพร้อมแบบสอบถาม และของจดหมายติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของตัวผู้วิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างไปเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2541 และขอความร่วมมือให้ส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยติดต่อไปยังผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 222 ชุด เมื่อ 17 มกราคม 2542 คิดเป็นร้อยละ 93.67
4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ผลปรากฏว่าสมบูรณ์ทั้ง 222 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 170 ; อ้างอิงมาจาก Cronbach. 1970)

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ จำแนกวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 หาค่าร้อยละ

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 หาค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

2 กลุ่ม

2.5 หาค่า F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

2 กลุ่มขึ้นไป

2.6 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สูตร Newman - Keuls

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการกำหนดคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน 1.00 - 1.50	ต้องการการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.51 - 2.50	ต้องการการฝึกอบรมในระดับน้อย
คะแนน 2.51 - 3.50	ต้องการการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
คะแนน 3.51 - 4.50	ต้องการการฝึกอบรมในระดับมาก
คะแนน 4.51 - 5.00	ต้องการการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน N = 222	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	120	54.10
หญิง	102	45.90
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 35 ปี	67	30.20
อายุ 35 - 45 ปี	136	61.30
อายุ 46 ปีขึ้นไป	19	8.60
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	58	26.10
สมรส	164	73.90
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	206	92.80
สูงกว่าปริญญาตรี	16	7.20
5. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ระดับ 3 - 4	55	24.80
ระดับ 5 - 6	167	75.20

จากตาราง 2 แสดงว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 222 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 120 คน เป็นหญิง 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 และร้อยละ 45.90 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 45 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาอายุต่ำกว่า 35 ปี

จำนวน 67 คน และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และร้อยละ 8.60 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่าสมรสแล้ว จำนวน 164 คน เป็นโสด 58 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 และร้อยละ 26.10 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน สูงกว่าปริญญาตรี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 และร้อยละ 7.20 ตามลำดับ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่า มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5 - 6 จำนวน 167 คน ระดับ 3 - 4 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 และ 24.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2 - 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.60	มาก
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก
รวม	3.95	0.64	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการการฝึกอบรมด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) และความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการการฝึกอบรม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ.....	3.64	0.90	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรทดลองใช้ กับหลักสูตร.....	3.69	1.01	มาก
3	ความรู้เกี่ยวกับแบบเรียน.....	3.58	0.94	มาก
4	ความรู้เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	3.59	0.95	มาก
5	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนและโครงการ.....	4.29	0.88	มาก
6	ความรู้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน..	4.05	0.88	มาก
7	ความรู้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน....	4.07	0.87	มาก
8	ความรู้ระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ.....	4.31	0.85	มาก
9	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม.....	3.93	0.92	มาก
10	ความรู้การใช้ภาษาไทยและอังกฤษที่เหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงานในหน้าที่.....	3.82	0.94	มาก
11	ความรู้ในการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล	4.16	0.86	มาก
12	ความรู้ในนโยบายและแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วน ราชการที่สังกัด.....	4.16	0.84	มาก
13	ความรู้ในหลักการบริหารบุคคล.....	3.96	0.85	มาก
14	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศ.....	3.95	0.84	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการการฝึกอบรม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และจัดระบบงาน.....	4.09	0.85	มาก
16	ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานอาชีพของประชาชนในชนบท.....	3.74	0.83	มาก
17	ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน.....	3.86	0.87	มาก
18	ความรู้เกี่ยวกับโครงการพระราชดำริและงานโครงการพิเศษอื่น ๆ.....	3.88	0.90	มาก
19	ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์.....	4.30	0.91	มาก
	รวม	3.95	0.60	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.58 - 4.31$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ความรู้ระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ข้อ 15 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการการฝึกอบรม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ....	3.74	0.85	มาก
2	การวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรทดลอง ใช้หลักสูตร.....	3.73	0.94	มาก
3	การวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบเรียน.....	3.61	0.95	มาก
4	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	3.55	0.88	มาก
5	การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ แผนและโครงการ.....	3.97	0.86	มาก
6	การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน.....	4.05	0.88	มาก
7	การบริการให้คำแนะนำปรึกษานักเรียน และประชาชน ทั่วไป.....	3.85	0.89	มาก
8	การสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ....	3.85	0.89	มาก
9	การประมวลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ของข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์.....	4.13	0.99	มาก
10	การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ.....	4.32	0.90	มาก
11	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา.....	4.22	0.85	มาก
12	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา.....	4.17	0.85	มาก
13	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม.....	4.21	0.88	มาก
14	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท.....	4.16	0.89	มาก
15	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	4.22	0.88	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการการฝึกอบรม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16	การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง	3.66	0.94	มาก
17	การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศน์วิทยา	3.79	0.94	มาก
18	การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา	4.05	0.88	มาก
19	การจัดทำพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.92	0.85	มาก
20	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรในรายวิชาต่าง ๆ ของราชการ	3.74	0.92	มาก
21	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ	4.15	0.60	มาก
	รวม	3.96	0.67	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.32 - \bar{X} = 3.55$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 10 การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ข้อ 11 การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) และ ข้อ 15 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังปรากฏผลในตาราง 6 - 13

3.1 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 นักวิชาการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 120)		หญิง (N = 102)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.59	3.92	0.62	0.61
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.96	0.66	3.96	0.68	0.01
รวม	3.96	0.59	3.94	0.62	0.29

จากตาราง 6 แสดงว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามตัวแปรอายุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 7 - 8

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุโดยรวม และรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 35 ปี (N = 67)		35-45 ปี (N = 136)		45 ปีขึ้นไป (N = 19)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.52	3.92	0.62	3.94	0.68
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	4.08	0.51	3.91	0.72	3.78	0.70
รวม	4.05	0.49	3.92	0.65	3.85	0.64

จากตาราง 7 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่อายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะโดยรวมมากกว่าอีก 2 กลุ่ม ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าอีก 2 กลุ่ม ทั้ง 2 ด้าน ($\bar{X} = 4.02$, $\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.75
		ภายในกลุ่ม	219	78.97	0.36	
		รวม	221	79.51		
2	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.84	0.92	2.08
		ภายในกลุ่ม	219	96.40	0.44	
		รวม	221	98.24		
		ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.53	1.45
		ภายในกลุ่ม	219	79.12	0.36	
		รวม	221	80.17		

จากตาราง 8 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามตัวแปรสถานภาพการสมรสเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 นักวิชาการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 9 - 10

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 58)		สมรส (N = 164)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.52	3.92	0.62	1.46
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	4.12	0.56	3.90	0.69	2.44*
รวม	4.08	0.52	3.91	0.63	2.10*

จากตาราง 9 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรสด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 58)		สมรส (N = 164)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ.....	3.93	0.81	3.67	0.85	2.07*
2	การวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตร และจัดทำ หลักสูตรทดลองใช้หลักสูตร.....	3.84	0.91	3.70	0.94	1.06
3	การวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบเรียน.....	3.71	0.92	3.57	0.96	0.94
4	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	3.66	0.83	3.51	0.90	1.15
5	การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความ เหมาะสมของแผนและโครงการ.....	4.10	0.74	3.92	0.90	1.52
6	การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษาทั้งภาครัฐและ เอกชน.....	4.12	0.84	4.02	0.89	0.79
7	การบริการให้คำแนะนำปรึกษานักเรียน และ ประชาชนทั่วไป.....	4.02	0.83	3.79	0.90	1.73
8	การสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพ.....	4.02	0.78	3.79	0.93	1.83
9	การประมวลการวิเคราะห์ข้อมูล และการ แปลความหมายของข้อมูล โดยใช้ระบบ คอมพิวเตอร์.....	4.38	0.86	4.04	1.01	2.49*

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	โสด (N = 58)		สมรส (N = 164)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10	การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและ โครงการ.....	4.52	0.76	4.24	0.94	2.22*
11	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา...	4.36	0.67	4.16	0.90	1.76
12	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา..	4.33	0.69	4.12	0.70	1.86
13	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม	4.40	0.72	4.14	0.92	2.15*
14	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท	4.36	0.71	4.09	0.92	2.28*
15	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	4.41	0.77	4.15	0.90	2.16*
16	การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้าน อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง.....	3.88	0.80	3.59	0.98	2.27*
17	การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ด้านนิเวศน์วิทยา.....	3.98	0.83	3.73	0.97	1.94
18	การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ ปัญหาอาเสพที่ดินสถานศึกษา.....	4.19	0.83	4.00	0.89	1.47
19	การจัดทำพิพิธภัณฑ์ และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	4.05	0.80	3.87	0.86	1.44
20	การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรในรายวิชา ต่าง ๆ ของราชการ.....	3.93	0.84	3.67	0.94	1.97*
21	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม นโยบายแผนและโครงการ.....	4.33	0.83	4.09	0.94	1.81
	รวม	4.12	0.56	3.91	0.63	2.44*

จากตาราง 10 แสดงว่านักวิชาการศึกษามีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 1) การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ข้อ 9) การประมวลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ข้อ 10) การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ ข้อ 13) การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม ข้อ 14) การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท ข้อ 15) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อ 16) การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง และ ข้อ 20 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรในรายวิชาต่าง ๆ ของราชการ

3.4 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 11 - 12

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N = 206)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 16)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.58	3.63	0.75	1.79
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.99	0.63	3.45	0.91	2.35*
รวม	3.99	0.58	3.54	0.76	2.30*

จากตาราง 11 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N = 206)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 16)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ.....	3.77	0.82	3.38	1.15	1.34
2	การวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตร และจัดทำ หลักสูตรทดลองใช้หลักสูตร.....	3.77	0.92	3.25	1.07	1.91
3	การวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบเรียน.....	3.63	0.93	3.38	1.20	0.82
4	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	3.57	0.86	3.25	1.18	1.05
5	การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความ เหมาะสมของแผนและโครงการ.....	4.00	0.86	3.44	0.81	2.70**
6	การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษาทั้งภาครัฐและ เอกชน.....	4.06	0.88	3.88	0.81	0.87
7	การบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน และ ประชาชนทั่วไป.....	3.88	0.87	3.44	1.03	1.68
8	การสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพ.....	3.87	0.87	3.50	1.10	1.33
9	การประมวลการวิเคราะห์ข้อมูล และการ แปลความหมายของข้อมูล โดยใช้ระบบ คอมพิวเตอร์.....	4.16	0.96	3.69	1.25	1.48

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	ปริญญาดรี (N = 206)		สูงกว่าปริญญาดรี (N = 16)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10	การใช้อคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและ โครงการ.....	4.35	0.86	3.88	1.31	1.43
11	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา...	4.25	0.82	3.75	1.13	1.75
12	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา...	4.22	0.81	3.50	1.03	2.74**
13	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม	4.26	0.84	3.56	1.09	2.48*
14	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท	4.21	0.84	3.50	1.16	2.41*
15	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	4.27	0.83	3.56	1.15	2.40*
16	การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้าน อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง.....	3.73	0.88	2.75	1.23	3.12**
17	การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ด้านนิเวศวิทยา.....	3.83	0.89	3.31	1.40	1.46
18	การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา.....	4.11	0.83	3.31	1.20	2.61**
19	การจัดทำพิพิธภัณฑ์ และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.96	0.80	3.38	1.26	1.84
20	การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรในรายวิชา ต่าง ๆ ของราชการ.....	3.78	0.88	3.19	1.28	1.83
21	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม นโยบายแผนและโครงการ.....	4.20	0.88	3.56	1.21	2.06*
	รวม	3.99	0.63	3.45	0.91	2.35*

จากตาราง 12 แสดงว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ข้อ คือ ข้อ 5) การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแผน และโครงการ ข้อ 12) การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา ข้อ 16) การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง และ ข้อ 18) การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษาและที่ระดับ .05 มี 7 ข้อ คือ ข้อ 5) การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแผนและโครงการ ข้อ 12) การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา ข้อ 13) การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม ข้อ 14) การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท ข้อ 15) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อ 18) การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา และ ข้อ 21) การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ

3.5 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 - 4 (N = 55)		ระดับ 5 - 6 (N = 167)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.56	3.95	0.61	0.20
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.98	0.57	3.95	0.70	0.30
รวม	3.97	0.54	3.95	0.62	0.27

จากตาราง 13 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 - 4 (N = 55)		ระดับ 5 - 6 (N = 167)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.56	3.95	0.61	0.20
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.98	0.57	3.95	0.70	0.30
รวม	3.97	0.54	3.95	0.62	0.27

จากตาราง 13 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ในตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อต้องการหาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานกับทักษะในการปฏิบัติงาน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 63.96 ผู้วิจัยได้แสดง รายละเอียด โดยใช้ค่าความถี่ ดังปรากฏในตาราง 14 - 15

ตาราง 14 รายละเอียดของปัญหาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

รายละเอียดของปัญหา	ความถี่ (คน)
<u>ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน</u>	
1. ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	73
2. ขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดระบบงาน	18
3. ขาดความรู้เกี่ยวกับระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	9
4. ขาดความรู้ในการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และ สรุปเหตุผล	7
5. ขาดความรู้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ พลเรือน	4
รวม	111

ตาราง 14 (ต่อ)

รายละเอียดของปัญหา	ความถี่ (คน)
<u>ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน</u>	
1. ขาดการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ	43
2. ขาดการประมวลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล โดยผู้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์	21
3. ขาดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแผน และโครงการ	15
4. ขาดการวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี	10
5. ขาดการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ	7
6. ขาดการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ	5
7. ขาดการวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	2
รวม	103

จากตาราง 14 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่ต้องการมากที่สุด คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 73 คน รองลงมา คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดระบบงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ข้อที่ต้องการมากที่สุด คือ ขาดการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ จำนวน 43 คน รองลงมา คือ ขาดการประมวลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของข้อมูล โดยผู้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน 21 คน

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ปีละ 1 - 2 ครั้ง	49
2. ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ	36
3. ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารและจัดระบบงานปีละ 1 ครั้ง	18
4. ควรมีการบรรจุและโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาที่ขาดแคลน ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	15
5. ควรมีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับโครงการพระราชดำริและงานโครงการ พิเศษอื่น ๆ	6
รวม	124

จากตาราง 15 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยข้อที่มีความถี่สูงที่สุด คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาปีละ 1 - 2 ครั้ง จำนวน 49 คน รองลงมา คือ ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 36 คน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นบุคคลที่ต้องมีภาระกิจ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการในงานรูปแบบงานที่เกี่ยวข้องกับงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แต่นักวิชาการศึกษาส่วนมากมักจะโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นนักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายให้สูงขึ้น

บทนี้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการพิจารณา ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานกับด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 19 จังหวัด หรือ 281 อำเภอ จำนวน 466 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียดของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ จับสลากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในแต่ละจังหวัดทั้ง 19 จังหวัด มาร้อยละ 50 แล้วให้นักวิชาการศึกษาอำเภอในอำเภอที่จับสลากได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาเอกสารตำราทางด้านวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ

เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งความคิดเห็น จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการ ปฏิบัติงานกับด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำแบบสอบถามไปหาคำถามเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบัค แล้วได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิต วิทยาลัย ส่งถึงศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากศึกษา ธิการอำเภอที่มีนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน อยู่ ให้ช่วยตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.67 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น เวลา 1 เดือน (วันที่ 17 ธันวาคม 2541 - 17 มกราคม 2542)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส พี ซี (SPSS/PC⁺) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของนักวิชาการศึกษาจากข้อปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

4. การทดสอบค่า เอฟ (F-test) ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามอายุที่ปฏิบัติงาน

5. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ นิวแมน-คูลส์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา พบว่า เพศชายมีจำนวน 120 คน เพศหญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 และ 45.90 ตามลำดับ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 67 คน อายุ 35 - 45 ปี จำนวน 136 คน และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20, 61.30 และ 8.60 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โสด จำนวน 58 คน และสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และ 73.90 ตามลำดับ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาพบว่า ปริญญาตรี จำนวน 206 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 และ 7.20 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับ 5 - 6 จำนวน 167 คน ระดับ 3 - 4 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 และ 24.80 ตามลำดับ

2. ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานกับด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

3.1 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านทักษะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน

4.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ รองลงมา คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดระบบงาน

4.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงานพบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ ขาดการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ รองลงมา คือ ขาดการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของข้อมูล

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานพบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาปีละ 1-2 ครั้ง รองลงมา คือ ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักวิชาการในระดับอำเภอ มักจะโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่นทำให้ขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของนักวิชาการการศึกษาว่าต้องทำอะไรบ้าง ส่งผลให้ความร่วมมือจากหน่วยงานบางหน่วยงานในระดับอำเภอ มีแนวโน้มลดลงต่ำในสังกัดปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาจะต้องศึกษาหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูงจะทำให้เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว จะทำให้วิชาการศึกษาเป็นผู้ที่ทันสมัยทันโลกเหตุการณ์ (กมล สุตะประเสริฐ. 2535 : 3) ดังนั้นนักวิชาการศึกษาจะต้องกระตือรือร้นในการศึกษาและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ากับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเป็นการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 4 (พ.ศ. 2539 - 2541) โดยมีการปรับปรุงตำแหน่ง และบุคลากรให้เหมาะสมลักษณะงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอีกอย่างหนึ่ง คือ ควรจัดการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ฝีมือ การทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมทั่วไป ฉะนั้น นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

เป็นเหตุให้ขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน (จรรยา นราธร. 2538 : 85) ซึ่งเป็น การสว่นกระแสดความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความเจริญของสังคม ความตื่นตัวของ นักวิชาการศึกษาหาความรู้มากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรกุล จินตโชติ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประณม ศึกษา พบว่า ความต้องการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ถวิลยวิชจิต (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารสรีนคร จำกัด (มหาชน) ด้านการเข้าร่วมการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการ ศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานปรากฏผลดังนี้

2.1 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์เหมือนกันคือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของคน ความต้องการ ความปลอดภัย และ ความมั่นคงของชีวิต ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความ ต้องการของความสำเริงแห่งตน ซึ่งมีความต้องการทั้ง 5 ด้านนี้เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิงมีความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2524 : 6) กล่าวว่าได้ว่าทฤษฎีของ Maslow มนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ถวิลยวิชจิต (2540 : 173) ศึกษาว่า เจ้าหน้าที่ สินเชื่อที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมทักษะในการจัดการ ทักษะในด้านความคิด ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.2 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอายุอยู่ในวัยที่มีอุดมการณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง อายุจึงไม่ส่งผลให้มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาธ ศรีสวรรณ (2540 : 154) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านแผนงาน และพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพสังคมปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดหรือสมรสแล้วต่างมีภารกิจที่จะต้องกระทำไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ในปัจจุบันบุคคลที่สมรสแล้วถึงแม้จะมีบุตรก็ไม่ได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง ทำให้มีความคล่องตัวไม่แตกต่างกัน คนที่ยังเป็นโสดประกอบกับสถิติการสมรสของคนไทยในปัจจุบัน บุคคลส่วนใหญ่จะสมรสเมื่อมีอายุมากขึ้น จึงทำให้ตัวเองมีความพร้อมทางครอบครัวสามารถที่จะทำกิจกรรมใด ๆ ได้ไม่แตกต่างจากคนโสด อีกนัยหนึ่งการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายวงกว้างออกไปเปิดโอกาสให้คนสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด เรื่อง การศึกษาตลอดชีวิต ของ เซล (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Sell. 1978) ว่าการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาทักษะในทุกแขนงวิชาใช้วิธีการแบบต่าง ๆ เท่าที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้แก่ประชาชนทุกคนได้พัฒนาความสามารถ และบุคลิกภาพให้ถึงขีดสูงสุดของแต่ละคน

2.4 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิการศึกษา มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษาคิดว่าการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องหมั่นศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเป็นการหาประสบการณ์ระหว่างการทำงาน และเพื่อจะปรับเปลี่ยน

ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านทักษะในการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีต้องการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจ และเป็นแนวทางการสร้างสรรค์ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ รัชติกวนิชย์ (2536 : 165) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเฝ้าขาดทักษะด้านการบริหาร และทักษะด้านความคิด จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายและแผนงานให้แน่นอนชัดเจน พร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะขึ้นเป็นนักบริหารระดับสูงต่อไป

2.5 นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก งานส่วนใหญ่ที่ระดับ 3 - 4 และระดับ 5 - 6 จะมีขอบข่ายรายละเอียดของงานคล้ายคลึงกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531 : 3 - 8) นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 145 - 149) แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2536 - 2538) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบไว้ ซึ่งอำเภอจะต้องปฏิบัติตามโครงสร้างนี้ ไม่ว่าอำเภอไหน ๆ จะมีนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งใด และในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่เพียง 1 ถึง 2 คน เท่านั้น โดยมีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ถึงระดับ 6 ซึ่งแต่ละคนย่อมปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเกือบทุกอย่างที่เป็นหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในปัจจุบันยังมีไม่เต็มกรอบตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้ให้นักวิชาการศึกษาแต่ละคน แม้จะมีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอระดับ 3 ก็ปฏิบัติงานทุกอย่างในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ไม่แตกต่างจากนักวิชาการศึกษา

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีระดับตำแหน่งระดับ 4 ระดับ 5 และระดับ 6 ในกรณีที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอใดมีนักวิชาการศึกษาเพียงคนเดียว

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปประเด็นอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุดคือขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันคอมพิวเตอร์ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของทุกหน่วยงานมากขึ้น สำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีคอมพิวเตอร์ครบทุกอำเภอในปี พ.ศ. 2540 นอกจากนี้ในการสอบเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนที่จะเลื่อนเป็นระดับ 6 หากไม่ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ก็จะไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้ให้นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมหาความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น ประกอบกับคอมพิวเตอร์สามารถช่วยทำให้การทำงานทำได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา ทำงานได้มากขึ้นโดยคอมพิวเตอร์สามารถทำงานได้ครั้งละมาก ๆ รองลงมาคือขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดระบบงาน ทั้งนี้เพราะการบริหารงานและการจัดระบบงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ขาดความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานและการจัดระบบงานก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และเป็นเหตุให้การบริหารงานและการจัดระบบงานขาดประสิทธิภาพ ส่วนมากนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดระบบงาน ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน และการจัดระบบงานให้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

3.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุดคือ ขาดการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ ทั้งนี้เพราะว่าการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการคือ เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพราะการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการทำแผนและโครงการที่ชัดเจน หากนักวิชาการ

ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนและโครงการก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และเป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพในที่สุด

3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาปีละ 1 - 2 ครั้ง สาเหตุที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนมากมักจะโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ขาดความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาว่า จะต้องทำอะไรบ้าง ส่งผลให้ความร่วมมือจากหน่วยงานบางหน่วยงานในระดับอำเภอ มีแนวโน้มลดต่ำลง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาของนักวิชาการศึกษาธิการอำเภอว่ายังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงควรจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ และทักษะกับนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดระบบงาน การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ และการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ให้มากกว่านี้

1.2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาปีละ 1 - 2 ครั้ง และควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และในขณะเดียวกันควรจัดกิจกรรมส่งเสริมนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ฝึกปฏิบัติงานจริงควรใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์แก่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยการศึกษา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เจาะลึก เพื่อจะได้ทราบปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างแท้จริงในแต่ละจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อได้ข้อมูลที่สามารถเปรียบเทียบกันได้

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมของ นักวิชาการศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

2.4 ควรศึกษาสภาพการทำงาน และการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อที่จะทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการ ศึกษา

2.5 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ในที่ว่าการอำเภอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนาวิน. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- กมล สุตประเสริฐ. "ภาคความรู้ความสามารถที่ต้องการ." คู่มือเตรียมสอบเป็นเจ้าหน้าที่นักวิชาการศึกษา 3. กรุงเทพฯ, 2535.
- กิตติมา ปรีดีติล. การบริหารและการนิเทศการเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ, สำนักงาน. เอกสารมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ. 2531. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย. เอกสารจรเนียบเล่ม, 122, 2532.
- จรรยา ทองถาวร. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2536.
- จรรยา นราทร. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538, อัดสำเนา.
- ชัยชาญ รื่นเรือง. ปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- ทวีบุรณ์ หอมเย็น. "ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากร," มิตรครู. 25(23) : 34 - 39 ; 15 ธันวาคม 2525.
- ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ. "ตำแหน่งวิชาการ : แนวคิดและความมุ่งหมาย," ข้าราชการ. 32(3) : 7 - 15 ; กรกฎาคม 2530.
- ธงชัย สันติวงศ์. การวางแผน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- ✓ ธรรมรส โชติคุณุช. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์, 2519.
- นิกร จุติกิติเตชา. มนุษยสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538. อัดสำเนา.

๙. นันทวัน จาตุรันต์วัฒน์. ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. เอกสารประกอบการฝึกอบรมบุคลากรในโครงการพัฒนาศักยภาพงานศึกษาธิการ จังหวัด/อำเภอ ปี 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2533.
- บุญลือ ทองอยู่. "ความสำคัญในการติดตามประเมินผลโครงการ," ใน คู่มือการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา. ขึ้นที่ 219 - 226. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2535.
- บุญชัย จงกลนี้. คุณธรรมของนักบริหาร. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2528.
- ประทุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. 30 ; สิงหาคม - กันยายน 2533.
- ประดม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.
- ประพันธ์ สุริหาร. ทฤษฎีการบริหาร. หน้า 87 - 89. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2532.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสาร ระเบียบวิธีแบบ, 290 หน้า. 2533.
- ประมวล เสนาอุทธิ. "การวางแผนการศึกษา". ใน การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2527.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2527.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2532. อัดสำเนา.
- _____. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีที่ 2 (ปี 2532 - 2535). สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2533.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานนักวิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2534.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2535.

- _____ . แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 2536 - 2538. กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี.พรีนธ์ จำกัด, 2536.
- _____ . อำนาจหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2537. อัดสำเนา.
- _____ . แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีที่ 3 (งบประมาณ 2536 - 2538). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ที.พี.พรีนธ์ จำกัด, ม.ป.ป., 2538.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. สถิติข้อมูลกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว, 2540.
- ผ่านศึก แก้วหย่อง. บทบาทของศึกษาธิการอำเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
งานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ✓ พจน์ เพชรบุรณิน. มนุษยสัมพันธ์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2519. อัดสำเนา.
- พรทิพย์ ถวัลยวิชชจิต. ความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื่อนในเขตกรุงเทพมหานคร
ของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน). ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- พิพัฒน์ เกสซ์ชา. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษา
ธิการจังหวัด ตามความเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ และเจ้าหน้าที่ฝ่าย
วิชาการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ✓ เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2530.
- ไพโรจน์ ทางดี. การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอ และนักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 11.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.
- มัลย์ หุะนันท์. "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ," วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. ฉบับพิเศษ.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2509.

โยธิน ศันสนยุทธ์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.

✓ เรณู คุปต์หิรัญ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล. ขอนแก่น : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2524.

ละเอียด จงกลนี้. การพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2529.

ลาพวน นาคเอี่ยม. การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่นระดับจังหวัด
ในเขตการศึกษา 7. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535.
อัสสาเนา.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บริษัท ศึกษาพร จำกัด, 2531.

✓ วาสนา สิงห์โกวิท. เทคนิคการพัฒนาบุคคล. เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม, 2528.

✓ วนิดา เสนีเศรษฐ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสตร์, 2530.

วิเศษ ภูมิวิชัย. สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบทตามทักษะของศึกษาธิการอำเภอ ในเขต
การศึกษา 10. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2535. อัสสาเนา.

วีรกุล จินดาโชติ. ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
อัสสาเนา.

วันสาด ศรีสุวรรณ. ความต้องการการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัสสาเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กรมศาสนา, 2535.

_____. รายงานจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/จังหวัด.
กรุงเทพฯ, 2541.

✓ สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

- ✓ สุวัฐ ศิลปอนันต์. หลักและระบบบริหารการศึกษา. (หน่วยที่ 8). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.
- สุวรรณ หมั่นตาบุตร. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำ เขตการศึกษา 8. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์, 2539.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- โรสพิส สิงห์ขวา. ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- อรพรรณ พรสีมา. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- อุทัย ธรรมเดโช. หลักบริหารทั่วไป. 2528. อัดสำเนา.
- อุบลวรรณ บรรหารศุภวาท. "การประเมินผลงานทางการศึกษา," ใน การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา. หน้า 447 - 451. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.
- Anderson, John Kent. "Superintendent's Involvement in the Execution of Selected Administrative Tasks," Dissertation Abstracts International. 42(11) : 4656-A ; May, 1982.
- Bell, Less. Management Skills in Primary Schools. London : Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn., 1988.
- Cohen, Arthur Lee. "An Analysis of the Functional Task of Superintendent in the State of Indiana," Dissertation Abstracts International. 32(1) : 486-A ; July, 1971.

- ✓ Davis, Keith and Newstrom L. W. Human Behavior at Work Organizational Behavior. New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.
- ✓ Harbison, Frederick A. and Charles A. Myers. Education Human Resource Development. New York : McGraw - Hill Book Company, 1964.
- Kleinstiver, Louise. "Inservice Training Needs of School Board Members as Perceived by School Board Members and School Superintendents," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3263-A ; March, 1987.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610; November, 1970.
- Litterer, Hall. Business Administration. London : Macdonald & Evans Ltd., 1969.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality in the Classroom. New York : Harper and Brother, 1954.
- Macdonald, Richard R. and James H. Schellangers. Selected Reading and Projects in Social Psychology. ed. New York : Random House, 1971.
- ✓ Mitchell, Terrence R. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed. Japan : McGraw - Hill International Book Company, n.d.
- Nicolai, Renato C.D. "The Administrative Behavior of the Superintendent of School as Perceived by High School Principals," Dissertation Abstracts International A Humanities and Social Sciences. 33(7) : 3214-A ; January, 1973.
- ✓ Porter, Lyman W. and Others. Behavior in Organizations. New York : McGraw - Hill Book Company, 1975.

✓ Sayles, Leonard R. and Strauss George. Managing Human Resources. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1977.

Willard, David Thomas. "Perceptions of the Superintendents by Suburb and School Board Member and Superintendents," Dissertation Abstracts International. 34(8) : 4667-A ; February, 1974.

Young, Kimball and Raymon W. Mack. Sociology and Social Life. New York : American Book Company, 1965.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ

หัวหน้าภาคการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ดร.สวัสดี ดีชื่น

ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

นายศักดิ์วรี ยาศลี

ศึกษานิการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานศึกษานิการจังหวัดชัยภูมิ

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความร่วมมือ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

103

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ 446.....วันที่.....30 พฤศจิกายน 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร รัตบรรเทา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ 4470



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ

ด้วย นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร รัตตบรรเทา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายศักดิ์วรัย ยาคสิ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล



ที่ ทม 1007/ 4507

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3. ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร รัตนบรรเทา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักวิชาการศึกษา โดยขออนุญาตให้นักวิชาการศึกษา ตอบแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ขย 0532/พิเศษ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอป่าหน่อดง

ถนนรุ่งเรืองศรี จังหวัดชัยภูมิ 36160

17 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยกระผม นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ รหัสประจำตัว 391995088 วิชาเอกการศึกษา ผู้ใหญ่ สาขาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำ ปรินต์งานพิมพ์ เรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงใคร่ขอความร่วมมือ จากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วน แบบสอบถามทุกข้อและข้อมูลที่ท่านตอบมี ค่าและเป็นประโยชน์มาก เพราะหากขาดข้อมูลข้อใดข้อหนึ่งไปจะไม่สามารถนำแบบสอบถามไป วิเคราะห์ได้ คำตอบของท่านจะได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ ไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานประจำของท่าน แต่ผลสรุปโดยรวมครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นแนวทางพัฒนาในด้านความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนัก งานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และขอความ กรุณาช่วยส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ตามที่อยู่นี้

กระผมหวังในความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ)

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

โทร. (044) 859185

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และทักษะในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. กรุณาตอบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและ แสดงความต้องการอย่างเสรี คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ในหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์โดยรวม เพื่อการวิจัยและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของเราได้ดี ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือด้วยดี

(นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ)

นักวิชาการศึกษา

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม
ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และทักษะในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() 35 - 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

4. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

() ระดับ 3 - 4

() ระดับ 5 - 6

ตอนที่ 2

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และทักษะในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย /
ลงในช่องตารางที่ตรงกับความต้องการของท่าน ความหมายของเลขคะแนนในตาราง
มีดังนี้

- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	<u>ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน</u>					
1	ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ.....	...	...	...	...	...
2	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรทดลองใช้กับ หลักสูตร.....	...	...	...	...	...
3	ความรู้เกี่ยวกับแบบเรียน.....	...	...	...	...	...
4	ความรู้เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	...	...	...	...	...

ข้อที่	ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
5	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน และโครงการ.....	...	...	...	...	...
6	ความรู้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน.....	...	...	...	...	...
7	ความรู้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน.....	...	...	...	...	...
8	ความรู้ระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ.....	...	...	...	...	...
9	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม.....	...	...	...	...	...
10	ความรู้การใช้ภาษาไทยและอังกฤษที่เหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน ในหน้าที่.....	...	...	...	...	...
11	ความรู้ในการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล..	...	...	...	...	...
12	ความรู้ในนโยบาย และแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการ ที่สังกัด.....	...	...	...	...	...
13	ความรู้ในหลักการบริหารงานบุคคล.....	...	...	...	...	...
14	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศ.....	...	...	...	...	...
15	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และจัดระบบงาน.....	...	...	...	...	...
16	ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานอาชีพของประชาชนในชนบท.....	...	...	...	...	...
17	ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียน และนอกระบบ โรงเรียน.....	...	...	...	...	...
18	ความรู้เกี่ยวกับโครงการพระราชดำริ และงานโครงการ พิเศษอื่น ๆ.....	...	...	...	...	...
19	ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์.....	...	...	...	...	...

ข้อที่	ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	<u>ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน</u>					
20	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ.....	...	...	...	...	...
21	การวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรทดลอง ใช้หลักสูตร.....	...	...	...	...	...
22	การวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบเรียน.....	...	...	...	...	...
23	การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเทียบความรู้.....	...	...	...	...	...
24	การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความเหมาะสม ของแผนและโครงการ.....	...	...	...	...	...
25	การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน.....	...	...	...	...	...
26	การบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน และประชาชนทั่วไป.....	...	...	...	...	...
27	การสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ.....	...	...	...	...	...
28	การประมวลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย ของข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์.....	...	...	...	...	...
29	การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนและโครงการ.....	...	...	...	...	...
30	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา.....	...	...	...	...	...
31	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา.....	...	...	...	...	...
32	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม.....	...	...	...	...	...
33	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท.....	...	...	...	...	...
34	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	...	...	...	...	...
35	การจัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการหมู่บ้านอาสาพัฒนา และป้องกันตนเอง.....	...	...	...	...	...

ข้อที่	ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
36	การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา	...	...	...	...	...
37	การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษา.....	...	...	...	...	...
38	การจัดทำพิพิธภัณฑ์ และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ.....	...	...	...	...	...
39	การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรในรายวิชาต่าง ๆ ของราชการ	...	...	...	...	...
40	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผน และ โครงการ.....	...	...	...	...	...

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยเขียนเติมลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหา.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

ปัญหา.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

ภาคผนวก จ

รายชื่อจังหวัดและอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อจังหวัดและอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เขตการศึกษา 9 ประกอบด้วย 6 จังหวัด 74 คน

1. จังหวัดอุดรธานี 10 อำเภอ จำนวน 16 คน

1.1	อำเภอกุมภวาปี	3	คน
1.2	อำเภอโนนสะอาด	2	คน
1.3	อำเภอหนองหาน	2	คน
1.4	อำเภอทุ่งฝน	2	คน
1.5	อำเภอไชยวาน	2	คน
1.6	อำเภอบ้านดุง	1	คน
1.7	อำเภอน้ำโสม	1	คน
1.8	อำเภอพิบูลรักษ์	1	คน
1.9	อำเภอวังสามหมอ	1	คน
1.10	อำเภอหนองแสง	1	คน

2. จังหวัดหนองคาย 8 อำเภอ จำนวน 11 คน

2.1	อำเภอเมือง	2	คน
2.2	อำเภอท่าบ่อ	2	คน
2.3	อำเภอเป็งกาฬ	2	คน
2.4	อำเภอโซ่พิสัย	1	คน
2.5	อำเภอเซตา	1	คน
2.6	อำเภอเมืองโขงหลวง	1	คน
2.7	อำเภอศรีวิไล	1	คน
2.8	กิ่งอำเภอศรีนคร	1	คน

3. จังหวัดเลย 6 อำเภอ จำนวน 9 คน

3.1	อำเภอเมือง	2	คน
3.2	อำเภอเชียงคาน	2	คน
3.3	อำเภอปากชม	2	คน

3.4	อำเภอด่านซ้าย	1	คน
3.5	อำเภอนาแห้ว	1	คน
3.6	อำเภอภูเรือ	1	คน
4.	จังหวัดขอนแก่น 11 อำเภอ จำนวน 21 คน		
4.1	อำเภอเมืองขอนแก่น	3	คน
4.2	อำเภอบ้านฝาง	2	คน
4.3	อำเภอพระยืน	2	คน
4.4	อำเภอหนองเรือ	2	คน
4.5	อำเภอชุมแพ	2	คน
4.6	อำเภอสหัสขันธ์	2	คน
4.7	อำเภอน้ำพอง	2	คน
4.8	อำเภอัญญาศิรี	2	คน
4.9	อำเภอเขาสวนกวาง	1	คน
4.10	อำเภอภูผาม่าน	1	คน
4.11	อำเภอพล	2	คน
5.	จังหวัดสกลนคร 8 อำเภอ จำนวน 13 คน		
5.1	อำเภอเมือง	3	คน
5.2	อำเภอกุสุมาลย์	2	คน
5.3	อำเภอกุดบาก	2	คน
5.4	อำเภอพรรณานิคม	2	คน
5.5	อำเภอวาริชภูมิ	1	คน
5.6	อำเภอดอนนาหว้า	1	คน
5.7	อำเภอส่องดาว	1	คน
5.8	อำเภอเจริญศิลป์	1	คน
6.	จังหวัดหนองบัวลำภู 3 อำเภอ จำนวน 5 คน		
6.1	อำเภอเมือง	2	คน
6.2	อำเภอนากลาง	2	คน
6.3	อำเภอศรีบุญเรือง	1	คน

เขตการศึกษา 10 ประกอบด้วย 8 จังหวัด จำนวน 82 คน

1. จังหวัดอุบลราชธานี 12 อำเภอ จำนวน 22 คน

1.1 อำเภอเมือง	3 คน
1.2 อำเภอเมืองใหม่	2 คน
1.3 อำเภอโขงเจียม	2 คน
1.4 อำเภอเดชอุดม	2 คน
1.5 อำเภอนาจะหลวย	2 คน
1.6 อำเภอบุญศรี	2 คน
1.7 อำเภอตระการพืชผล	1 คน
1.8 อำเภอพิบูลมังสาหาร	2 คน
1.9 อำเภอสำโรง	2 คน
1.10 อำเภอศรีนคร	2 คน
1.11 อำเภอกุดข้าวปุ้น	1 คน
1.12 อำเภอม่วงสามสิบ	1 คน

2. จังหวัดร้อยเอ็ด 9 อำเภอ จำนวน 14 คน

2.1 อำเภอเมือง	3 คน
2.2 อำเภอเกษตรวิสัย	2 คน
2.3 อำเภอพนมรัตน์	1 คน
2.4 อำเภอจตุรพักตรพิมาน	1 คน
2.5 อำเภอธวัชบุรี	2 คน
2.6 อำเภอพนมไพร	2 คน
2.7 อำเภอโพธิ์ชัย	1 คน
2.8 อำเภอสุวรรณภูมิ	1 คน
2.9 อำเภอเมืองสรวง	1 คน

3. จังหวัดมหาสารคาม 6 อำเภอ จำนวน 9 คน

3.1 อำเภอเมืองมหาสารคาม	2 คน
3.2 อำเภอแกดำ	2 คน

- | | | |
|-----|--------------------------------------|------|
| 3.3 | อำเภอโกสุมพิสัย | 2 คน |
| 3.4 | อำเภอเขียงยืน | 1 คน |
| 3.5 | อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย | 1 คน |
| 3.6 | อำเภอนาตุน | 1 คน |
| 4. | จังหวัดนครพนม 6 อำเภอ จำนวน 8 คน | |
| 4.1 | อำเภอเมืองนครพนม | 2 คน |
| 4.2 | อำเภอปลาปาก | 1 คน |
| 4.3 | อำเภอธาตุพนม | 2 คน |
| 4.4 | อำเภอศรีสงคราม | 1 คน |
| 4.5 | อำเภอท่าอุเทน | 1 คน |
| 4.6 | อำเภอนาแก | 1 คน |
| 5. | จังหวัดกาฬสินธุ์ 7 อำเภอ จำนวน 10 คน | |
| 5.1 | อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ | 2 คน |
| 5.2 | อำเภอนามน | 1 คน |
| 5.3 | อำเภอกมลาไสย | 2 คน |
| 5.4 | อำเภอกุฉินารายณ์ | 1 คน |
| 5.5 | อำเภอเต่างอย | 1 คน |
| 5.6 | อำเภอบางตลาด | 2 คน |
| 5.7 | อำเภอสหัสขันธ์ | 1 คน |
| 6. | จังหวัดยโสธร 5 อำเภอ จำนวน 9 คน | |
| 6.1 | อำเภอเมืองยโสธร | 2 คน |
| 6.2 | อำเภอกุดชุม | 2 คน |
| 6.3 | อำเภอทรายมูล | 2 คน |
| 6.4 | อำเภอมหาชนะชัย | 2 คน |
| 6.5 | อำเภอไทยเจริญ | 1 คน |

7. จังหวัดมุกดาหาร 4 อำเภอ จำนวน 5 คน

7.1 อำเภอเมือง	2 คน
7.2 อำเภอนิคมน้ำสวาย	1 คน
7.3 อำเภอกงหลวง	1 คน
7.4 อำเภอหนองสูง	1 คน

8. จังหวัดอำนาจเจริญ 3 อำเภอ จำนวน 4 คน

8.1 อำเภอเมืองอำนาจเจริญ	2 คน
8.2 อำเภอปทุมราชวงศา	1 คน
8.3 อำเภอหัวตะพาน	1 คน

เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 5 จังหวัด จำนวน 81 คน

1. จังหวัดนครราชสีมา 12 อำเภอ จำนวน 21 คน

1.1 อำเภอเมือง	3 คน
1.2 อำเภอครบุรี	2 คน
1.3 อำเภอจักราช	2 คน
1.4 อำเภอโชคชัย	2 คน
1.5 อำเภอโนนไทย	2 คน
1.6 อำเภอโนนสูง	2 คน
1.7 อำเภองามสะแกแสง	1 คน
1.8 อำเภอปักธงชัย	2 คน
1.9 อำเภอชุมพวง	2 คน
1.10 อำเภอห้วยแถลง	1 คน
1.11 อำเภอขามทะเลสอ	1 คน
1.12 อำเภอวังน้ำเขียว	1 คน

2. จังหวัดชัยภูมิ 8 อำเภอ จำนวน 12 คน

2.1 อำเภอเมือง	2 คน
2.2 อำเภอคอนสวรรค์	1 คน

2.3	อำเภอบำเหน็จณรงค์	2	คน
2.4	อำเภอแก่งคร้ว	1	คน
2.5	อำเภอกอนสาร	1	คน
2.6	อำเภอเกษตรสมบูรณ์	2	คน
2.7	อำเภอหนองบัวแดง	1	คน
2.8	อำเภอภูเขียว	2	คน
3.	จังหวัดบุรีรัมย์ 10 อำเภอ จำนวน 18 คน		
3.1	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	3	คน
3.2	อำเภอกุเมือง	2	คน
3.3	อำเภอนางรอง	2	คน
3.4	อำเภอหนองกี่	2	คน
3.5	อำเภอปะโคนชัย	2	คน
3.6	อำเภอพุทไธสง	1	คน
3.7	อำเภอสตึก	2	คน
3.8	อำเภอนาโพธิ์	1	คน
3.9	อำเภอพลับพลาชัย	2	คน
3.10	อำเภอกระสัง	1	คน
4.	จังหวัดสุรินทร์ 7 อำเภอ จำนวน 12 คน		
4.1	อำเภอเมืองสุรินทร์	2	คน
4.2	อำเภอชุมพลบุรี	2	คน
4.3	อำเภอท่าตูม	1	คน
4.4	อำเภอจอมพระ	1	คน
4.5	อำเภอบราสาท	2	คน
4.6	อำเภอกาบเชิง	2	คน
4.7	อำเภอรัตนบุรี	2	คน

5. จังหวัดศรีสะเกษ 10 อำเภอ จำนวน 18 คน

5.1	อำเภอเมืองศรีสะเกษ	3	คน
5.2	อำเภอยางชุมน้อย	2	คน
5.3	อำเภอกันทรารมย์	2	คน
5.4	อำเภอกันทรลักษณ์	2	คน
5.5	อำเภอขุขันธ์	1	คน
5.6	อำเภอไพรบึง	2	คน
5.7	อำเภอขุนหาญ	1	คน
5.8	อำเภอรามัน	2	คน
5.9	อำเภออุทุมพรพิสัย	2	คน
5.10	อำเภอปรางค์กู่	1	คน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายชัยรัตน์ ศรีรัตนะ
วัน เดือน ปี เกิด	31 กรกฎาคม 2500
สถานที่เกิด	บ้านปะโค หมู่ 3 ต.บ้านชน อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	191/5 บ้านปะโค หมู่ 3 ต.บ้านชน อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ 36160 โทร. 044 - 842246
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอบ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ โทร. 044 - 859185
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2514	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนโชติวิ อ.เมือง จ.นครสวรรค์
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญ อ.เมือง จ.นครราชสีมา
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศิริวิทยากร อ.เมือง จ.นครราชสีมา
พ.ศ. 2523	ปศ.สูง (วิชาเอกสังคมศึกษา) วิทยาลัยครูอุดรธานี
พ.ศ. 2532	ค.บ. เกียรตินิยมอันดับ 2 (วิชาเอกจิตวิทยาและการแนะแนว) วิทยาลัยครูจันทระเกษม
พ.ศ. 2542	กศ.ม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2524	ครู 2 โรงเรียนบ้านกลอยสามัคคี อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ
พ.ศ. 2528	อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านกลอยสามัคคี อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ
พ.ศ. 2537	อาจารย์ 2 โรงเรียนชุมชนบ้านเพชร (วันครู 2500) อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ
พ.ศ. 2538	นักวิชาการศึกษา 5 สำนักงานศึกษาธิการ อ.บ้านหันจตุรพัก อ.บ้านหันจตุรพัก จ.ชัยภูมิ

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

ของ

ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสองด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมทั้งสองด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 237 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และวิธีของนิวแมน-คูลส์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก
2. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

โดยรวมและด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บัญหา คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผน และโครงการ ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาปีละ 1 – 2 ครั้ง และควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

TRAINING NEEDS FOR INCREASING KNOWLEDGE AND SKILL IN WORKING OF
EDUCATIONAL TECHNICANS IN DISTRICT OFFICES IN THE NORTHEAST

AN ABSTRACT

BY

CHAIRAT SRIRATANA

Presented In Partial Fulfillment of the Requirementse for the
Master of Education degree In Adult Education
at Srinakharinwirot University

May 1999

The purposes of this research were to study the training needs for increasing knowledge and skill in working of educational technicians in district offices in the northeast in two aspects : knowledge in working, and skill in working to compare the needs of the two aspects as classified by gender, age, marital status, educational qualification, and working position, and to gather additional training needs for increasing knowledge and skill in working of educational technicians in district offices in the northeast.

The sample used in this research were 237 educational technicians in district education offices in the northeast, through the fifty percent sampling technique. The instrument used for collecting data was the five-point-rating-scale questionnaire and open-ended questions. The statistics used for analyzing the data were frequency percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Newman-Keuls Method.

The main research finding were summarized as follows :

1. The educational technicians in district education offices in the northeast had the training needs for increasing knowledge and skill in working as a whole and both individual aspects at a high level.

2. The educational technicians in district education offices in the northeast with different genders had the training needs for increasing knowledge and skill in working as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.

3. The educational technicians in district education offices in the northeast with different ages had the training needs for increasing knowledge and skill in working as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.

4. The educational technicians in district education offices in the northeast with different marital statuses had the training needs

for increasing knowlege and skill in working as a whole and in the knowlege in working aspect with no statistically significant difference, while in the skill in working aspect with statistically significant difference at the .05 level.

5. The educational technicians in district education offices in the northeast with different educational qualifications had the training needs for increasing knowlege and skill in working as a whole and in the knowlege in working aspect with no statistically significant difference, while in the skill in working aspect with statistically significant difference at the .05 level.

6. The educational technicians in district education offices in the northeast with different working positions had the training needs for increasing knowledge and skill in working as a whole and in individual aspects with no statistically singnificant difference.

7. The educational technicians in district education offices in the northeast had problem in lacking of knowledge on computer and how to use computer for processing planning, and gave additional suggestions that there should be training needs in working of educational technicians once or twice a year and training in computer using in district education affice as well.