

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.2022

ย 425 ศ

ร.3

ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล
๖

22 ก.ค. 2545

S8๗๗2

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

๒ 148๕2

ยุพา วิริภมย์กุล. (2545). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ และเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระดับ
ตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักวิชาการศึกษาในสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบ
สอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีจำนวน 40 ข้อ
เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการ
วางแผน ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา สำหรับสถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการวางแผน
ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อ
เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับ
ตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY THE PERFORMANCE POTENTIALITY OF THE EDUCATION OFFICERS IN
THE OFFICE OF THE NATIONAL EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT

BY

MISS YUPA VIRIPIROMGOOL

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

May 2002

Yupa Viripromgool. (2002). *A Study the Performance Potentiality of the Education Officers in the Office of the National Education Commission*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Assist. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb.

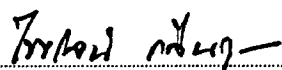
The purposes of this research were to study and to compare the performance potentiality of the education officers in the office of The National Education Commission and to compare the Performance Potentiality in each type by Age, Education, Position and Experience of the education officers.

The sample was consisted of 89 education officers in the Office of the National Education Commission. Tools used in this study was the questionnaire, experts checked questionnaires, that development by the research it compared of 4 type of the performance potentiality such as vision, achievement for planning, communication and ability in problem solving. The data was analyzed and presented by the frequency, percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA.

The results was found ; the performance potentiality of education officers in the Office of the National Education Commission, in vision, planning, communication and problem solving skills. They are in high rank. When compare with the ability in working. Which were varied and classified by age, education, position level and worked experience, the potentiality was significantly different .01.

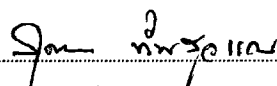
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



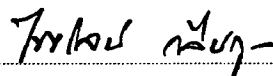
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



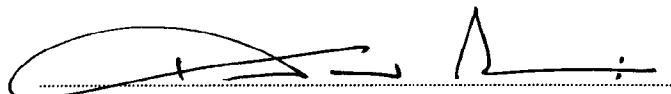
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธา ทิพย์สุวรรณ)

คณะกรรมการสอบ



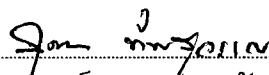
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธาน



(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธา ทิพย์สุวรรณ)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร นัตร์คุฎกุล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่...๕... เดือน...พฤษภาคม... พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยดีเพราะได้รับการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจากคณาจารย์คือท่าน ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิตาลาภรณ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนา แสงศักดิ์ และ ดร.มารศรี สุขานิติ กรรมการสอบโครงร่างสารนิพนธ์ รวมทั้งอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ในการนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่าน ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา และนางสาววัฒนา อาทิตย์เที่ยง ผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ว่าที่ รต. สุจิต ลั่นซ้าย ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และ นายสมชาย วิริกรรมกุล นักวิจัย สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่ง พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารที่ให้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณในความร่วมมือของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติทุกท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

อนึ่ง ใคร่ขอขอบคุณคือ นายสมชาย วิริกรรมกุล และนายประพจน์ แยมทิม ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนท้ายหาดที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการประมวลผลข้อมูล โดยเฉพาะเพื่อน ๆ เอกบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ รุ่น 12 รวมทั้งน้องและหลานทุกคนที่คอยให้กำลังใจและผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ได้กล่าวในที่นี้ที่ให้อกำลังใจมาโดยตลอด ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ยุพา วิริกรรมกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	8
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร	12
3. ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา.....	15
3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	16
3.2 ความสามารถด้านการวางแผน.....	24
3.3 ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	29
3.4 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	33
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
4.1 งานวิจัยภายในประเทศ	39
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
5. สรุป	47
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	95
ผลการวิจัย	95
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	123
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ	125
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	130

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา	54
2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	56
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายข้อ.....	57
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ความสามารถด้านการวางแผน จำแนกเป็นรายข้อ.....	59
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกเป็น รายข้อ.....	61
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ.....	63
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	65
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	67

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	69
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	73
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	75
12	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการ ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับการ มีวิสัยทัศน์.....	76
13	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติ งานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถ ด้านการวางแผน.....	77
14	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติ งานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถ ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	78
15	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติ งานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถ ด้านการแก้ปัญหา.....	79
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับการมีวิสัยทัศน์.....	81
18	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการวางแผน.....	82
19	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร.....	83
20	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการแก้ปัญหา.....	84
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)	85
22	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับการมีวิสัยทัศน์.....	86
23	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถด้านการวางแผน.....	87
24	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร.....	88

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

25	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถด้านการแก้ปัญหา.....	89
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	90
27	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับการมีวิสัยทัศน์.....	91
28	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการวางแผน.....	92
29	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร.....	93
30	การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการแก้ปัญหา.....	94

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	7
---------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน ทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกแห่งการแข่งขัน และปี พ.ศ. 2542 เป็นปีที่มีความสำคัญต่อการศึกษาไทยและเป็นปีที่สำคัญในประวัติศาสตร์การศึกษาไทยเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมานั้น ถือว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ส่งผลให้บุคคลทั้งในวงการศึกษาและวงการทำงานอื่นจำนวนมากต่างหันมาให้ความสนใจและมีความตื่นตัวสูงต่อความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่นี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 2-3)

การปฏิรูปการศึกษาได้สร้างความคาดหวังให้แก่นักวิชาการศึกษาไทยและสังคมไทย ในการพลิกฟื้นระบบการศึกษาที่ล้มเหลวมาเป็นเวลานานให้ปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการและเทคโนโลยีของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งจะช่วยสร้างสรรค์ คุณธรรมและความสามารถของเยาวชนไทยให้มีคุณภาพและศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีโลก ซึ่งเป็นยุคของโลกที่ได้ชื่อว่าเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) (อธิปัตย์ คลีสุนทร. 2538 : 6) หรือยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (วิชัย ตันศิริ. 2538 : 47) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านการจัดระบบการศึกษา การบริหารจัดการ มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพมนุษย์และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต

สภาพของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในยุคช่วงของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคของการวางฐานรากด้านนโยบายและแผนการศึกษาของประเทศไทย นั้น โดยเฉพาะหน่วยงานระดับปฏิบัติด้านการพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาคจากการศึกษาผลการดำเนินงานของกรมวิชาการ รวมทั้งสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพศักยภาพของนักวิชาการศึกษา มีปัญหาขาดวิสัยทัศน์ และขาดความรู้ความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงาน ระบบการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน รวมทั้งการขาดการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนที่หน่วยงานกลางระดับกระทรวงกำหนด (รักษาพร ดันทสุวรรณ. 2541 : 4) จากสภาพปัญหาของหน่วยงานระดับปฏิบัติได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศที่ไม่สามารถพัฒนาคนในประเทศให้มีคุณภาพ ดังนั้นบุคลากรโดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษาระดับประเทศที่ต้องใช้พลังความรู้ความสามารถของความเป็นนักวิชาการศึกษาระดับนโยบายช่วยส่งเสริมและผลักดันให้นโยบายและแผนที่ได้กำหนดสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติให้มีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคของการปฏิรูปการศึกษาได้มากขึ้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้มีศักยภาพของนักวิชาการศึกษาที่เป็นผู้รับผิดชอบในด้านของการกำหนดนโยบายและแผนระดับประเทศ นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันกับโลกยุคแห่งการเรียนรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากสิ่งที่รู้ไปสู่สิ่งที่ไม่รู้ ด้วยการมองภาพอนาคตในภาพกว้าง คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถทั้งในด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา ซึ่งการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในด้านความพร้อมต่อการเป็นผู้นำทางการศึกษาในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ทันกับโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นกับความเป็นนักวิชาการศึกษาที่จะช่วยให้มีศักยภาพและมีคุณภาพในการวางแผนทางการพัฒนาการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจึงต้องอาศัยการมองวิสัยทัศน์ของคนไทยและจากสภาพสังคมไทยเป็นฐานรากในการพัฒนาการศึกษาที่ต้องมีการวางแผนในการดำเนินงานทุกครั้ง เพราะการวางแผนนับเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานสมัยใหม่ที่มีการทำงานในรูปแบบที่เป็นระบบซึ่งมีการแข่งขันสูง เน้นระบบการทำงานที่สัมพันธ์กับภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรโดยตรง การทำงานในยุคปัจจุบัน การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารในทุกรูปแบบในทุกระดับ และทุกประเภทของการทำงานที่เน้นการทำงานด้วยระบบที่มีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 11) ดังนั้นการวางแผนจึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานของนักวิชาการศึกษาทุกคน เนื่องจากการวางแผนช่วยให้มีขอบเขตที่ครอบคลุมถึงหน้าที่การปฏิบัติงานตามภารกิจ และการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารงานที่จะนำไปสู่การทำงานในอนาคตที่นักวิชาการศึกษาต้องใช้ระบบการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์

สำหรับการติดต่อสื่อสารนับเป็นสิ่งสำคัญของความเป็นนักการศึกษาที่เป็นส่วนประกอบของความสำเร็จในความเป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาการศึกษา สุธา ทัพสุวรรณ

(2541 : 87) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) จัดว่าเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ในอันที่จะดำเนินการของหน่วยงานให้ราบรื่นประสบผลสำเร็จและยังช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรของหน่วยงาน ทั้งยังเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความคิด คำสั่งให้ ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจกัน เป็นเครื่องมือในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ที่ดีย่อมทำให้เกิดการจูงใจ ร่วมแรงร่วมใจ และต้องเกิดความพึงพอใจสามารถจัดปัญหาออกไป ได้ และสิ่งสำคัญอีกประการ คือ การวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะมาปฏิสัมพันธ์กับการ พัฒนาการศึกษารวมทั้งในด้านของตัวเหตุและผลกระทบที่ได้รับควบคู่ไปกับการพิจารณาการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ขัดข้องต่าง ๆ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 6) กล่าวว่า ปัญหา เป็นสิ่งที่ต้องแก้ไขอันเกิดจากช่องว่าง โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายมาช่วย ซึ่ง ในการเผชิญกับปัญหาที่แก้ไขได้ยากและความคาดหวังต่อความสำเร็จนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีฐานความรู้ที่เข้มแข็ง มีทักษะในการสื่อสารที่เชี่ยวชาญสูงมาก มีประสาท สัมผัสไวต่อการขับเคลื่อนประชาชนกลุ่มต่างๆ และทรัพยากรของชุมชนให้เผชิญและแก้ไข ปัญหาที่ท้าทาย โดยใช้พลังผลักดันให้บรรลุเป้าหมายหลายประการได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและ ระดับตำแหน่งต่าง ๆ ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละสำนักทั้ง 6 สำนัก ซึ่งยังไม่มีการศึกษาว่า นักวิชาการ ศึกษา มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ดังนั้นจากสภาพความสำคัญและเหตุผล ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา กรณีศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถ ด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาของ นักวิชาการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนานักวิชาการ ศึกษาที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ประเทศ และเพื่อเป็นข้อมูลอันจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น บุคคลที่มีคุณภาพของหน่วยงานและประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความ สามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการ วางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา โดยจำแนก

ตามอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ใช้เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนา นักวิชาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ความสามารถด้านการวางแผน
3. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) 4 - 8 รวมทั้งสิ้น 144 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 108 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) นักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

3.1.1 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30-45 ปี
- 3) 46 ปีขึ้นไป

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท
- 3) ปริญญาเอก

3.1.3 ระดับตำแหน่ง

- 1) ระดับ 4
- 2) ระดับ 5
- 3) ระดับ 6
- 4) ระดับ 7
- 5) ระดับ 8

3.1.4 ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) 21 ปีขึ้นไป

3.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ความสามารถด้านการวางแผน
- 3) ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร
- 4) ความสามารถด้านการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมาก โดยอาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูง และการติดต่อสื่อสารข้อความอย่างดีเยี่ยม

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของนักวิชาการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรเพื่อกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกันแล้ว มุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจนที่ ทำได้ มีพลัง และมีความเป็นไปได้

3. ความสามารถด้านการวางแผน หมายถึง การมีความรู้และมีความสามารถในการมองภาพการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เป็นการมองภาพตลอดแนวตั้งแต่การเริ่มงานหรือโครงการจนเสร็จสิ้นภารกิจนั้น ๆ

4. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษาสามารถ

นำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็นหรือความรู้สึกให้ผู้อื่นรับรู้ โดยอาศัยสื่อด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง และให้ส่งไปถึงปลายทางที่ต้องการที่เกิดการรับรู้ตามความหมายของเรื่องราวนั้นร่วมกันได้

5. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา หมายถึง การมีความรู้และมีคุณสมบัติที่เป็นศักยภาพของการเป็นนักวิชาการศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหา พัฒนาทางเลือก ประเมินทางเลือกวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลในการแก้ปัญหาให้เป็นผลดีต่อองค์กร

6. นักวิชาการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานทางวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

7. อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถามตามปฏิทิน แบ่งเป็น 3 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

8. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด จำแนกเป็น ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

9. ระดับตำแหน่ง (ซี) หมายถึง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งตามระดับ(ซี) ที่ได้รับแต่งตั้ง ในปี 2545 แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ซี 4 ซี 5 ซี 6 ซี 7 และซี 8 สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับ (ซี) 3 ในที่นี้จะไม่ศึกษา เนื่องจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบันจะรับนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และจะได้รับให้อยู่ในระดับตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับ (ซี) 4

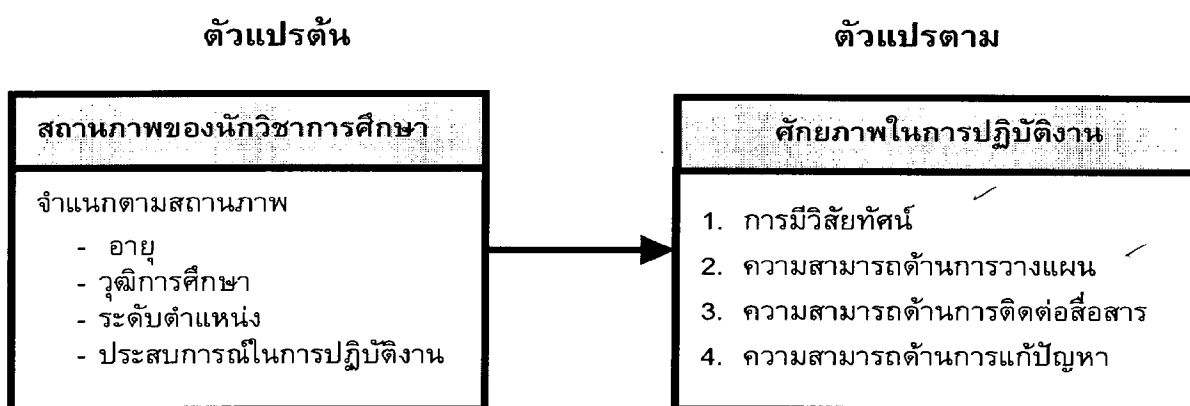
10. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในปี 2545 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสารวิจัย และนักวิชาการศึกษาหลายท่าน เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามภารกิจในโครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา มี 6 สำนัก มาเป็นแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยพัฒนาจากแนวความคิดของ สมชาย มิตรมูลพิทักษ์ (2543 : 34) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับศักยภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านการวางแผน และมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบกับแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคล ดนัย เทียนพุ่ม (2543 : 264) และฟิลล์ (Philip. 1983 : 105) ได้

กล่าวว่า ศักยภาพ ประกอบด้วยพลังซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถแสดงออกมาในหลายลักษณะ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา

จากแนวความคิดของนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้ามีดังนี้



ภาพประกอบ 1 แนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

3. นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

4. นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการทำงานต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

5. นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาศึกษาค้นคว้าเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอลำดับดังนี้

1. โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร
3. ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา
 - 3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 3.2 ความสามารถด้านการวางแผน
 - 3.3 ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 3.4 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุป

1. โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1.1 ความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลได้จัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยราชการส่วนหนึ่งในสำนักนายกรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2502 มีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2502 โดยมีโครงสร้างและการบริหารงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีกรรมการสภาการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน อธิการบดีของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการอื่นๆ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2521 ซึ่งได้มีการเน้นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานฯ ไปในด้านการเสนอแนะนโยบาย การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ การวิเคราะห์วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา การกำหนดมาตรฐานและการประสานงานการศึกษา และได้เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบจากที่มีกรรมการของสภาการศึกษาแห่งชาติ 70 คน และกรรมการบริหาร 10 คน เป็น “คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ”

ชุดเดียวเพียง 17 คน และจากที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานมาเป็นรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 2-8)

สำหรับการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ในยุคปัจจุบันต้องปฏิบัติตามตามข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งส่วนงานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเตรียมการจัดระบบการบริหารของส่วนราชการที่กำหนดให้สำนักงานฯ มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายและแผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายและแผนด้านการศึกษา ศาสนา ศิลป และวัฒนธรรม การสนับสนุนทรัพยากร การประเมินผลการจัดการศึกษา การดำเนินการด้านศาสนา ศิลป และวัฒนธรรม รวมทั้งการพิจารณากลับกรองกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำหรับรูปแบบในการจัดโครงสร้างของสำนักงานตามสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) พิจารณาจัดโครงสร้างภายในแบบแมทริกซ์ (Matrix Structure) โดยจัดโครงสร้างแบบโครงการ (Project) วางข้อบนโครงสร้างตามหน้าที่เดิมการดำเนินงานของสำนักเลขาธิการสภาฯ จะต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 2-7)

1.2 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2550 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ จะเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานโยบาย แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 8)

1.3 หน้าที่และภารกิจของแต่ละสำนัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 6-32) ได้ดำเนินการจัดแบ่งตามภารกิจที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนด โดยสำนักงานฯ ได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อรับรองการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ของสำนักงานฯ โดยให้นักวิชาการและบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามภารกิจของโครงสร้างใหม่ในงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดให้ทั้ง 6 สำนัก มีหน้าที่และภารกิจ ดังนี้

1) **สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ คือ การพัฒนามาตรฐานและจัดทำนโยบายและแผนการศึกษา นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ การดำเนินงานนโยบาย และแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลป และวัฒนธรรม การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งบริหารประสานให้มีการดำเนินงานกำกับและการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการศึกษา โดยประสานการปฏิบัติงานร่วมกันหรือ

สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2) **สำนักพัฒนาการเรียนรู้และเครือข่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ คือ การสร้างพัฒนาองค์ความรู้ วิจัย พัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการศึกษา และให้คำปรึกษาแนะนำตามหลักวิชาการด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริม วิจัย ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการเรียนรู้และหลักสูตร ผลการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และผลการดำเนินงานด้านภาษาไทย ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล และเป็นศูนย์กลางประสานเครือข่ายการเรียนรู้

3) **สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่คือ ค้นคว้า และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งการสำรวจ รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตลอดจนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายบุคคล เครือข่ายองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4) **สำนักกฎหมายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ คือ พิจารณากลับกรอง ร่างกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับและประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งการเสนอความเห็นและข้อสังเกตต่อสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แห่งชาติ และคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการให้มีกฎหมายหรือแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกกฎหมาย

5) **สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ คือ การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผล และเผยแพร่องค์ความรู้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกในการรวบรวมรายงาน การติดตามประเมินผล รายงานการวิจัย รวมทั้งสถิติ ข้อมูล และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในภาพรวมของประเทศเพื่อประกอบการพิจารณา จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อปรับปรุง แก้ไขการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

6) **สำนักอำนวยการ** มีภารกิจหน้าที่ คือ กำหนดนโยบาย วางแผน และยุทธศาสตร์ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานฯ การจัดทำข้อเสนอ/ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานความร่วมมือกับนานาชาติด้านการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของชาติ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงาน โครงสร้าง อัตรากำลังและการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชีและการพัสดุ การ

พัฒนาบุคลากร งานสารบรรณ งานธุรการ งานบริหารงานทั่วไปของสำนักงานฯ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับบทบาทความเป็นนักวิชาการการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา นั้น มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สภาพการทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตลอดจนการติดตามการประเมินผลการดำเนินการทางการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นบทบาทที่นักวิชาการศึกษาพึงต้องปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข และเพื่อส่งผลการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทยได้อย่างมีคุณภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 4) สำหรับในปี 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่ โดยนักวิชาการต้องปฏิบัติงานในแต่ละสำนัก รวม 6 สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) มีทั้งหมด 155 คน ซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545 และหากพิจารณาสถานภาพโดยรวมของนักวิชาการศึกษาในด้านต่างๆ พบว่า

- อายุ นักวิชาการศึกษาของสกศ. จะมีตั้งแต่อายุ 26- 50 ปีขึ้นไป
- วุฒิการศึกษา นักวิชาการศึกษาของสกศ. ในภาพรวมจะมีวุฒิการศึกษาดังนี้ คือ ระดับปริญญาตรี 22 คน ระดับปริญญาโท 123 คน และระดับปริญญาเอก 10 คน
- ระดับตำแหน่ง (ซี) ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาของสกศ. ในภาพรวมนักวิชาการศึกษาจะดำรงตำแหน่ง (ซี) ต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง โดยในปี 2545 มีดังนี้คือ ระดับ 4 มี 5 คน ระดับ 5 มี 26 คน ระดับ 6 มี 34 คน ระดับ 7 มี 32 คน ระดับ 8 มี 45 คน ระดับ 9 มี 9 คน และระดับ 10 มี 4 คน สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับ (ซี) 3 ในที่นี้จะไม่มีเนื่องจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบันจะรับนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและจะอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับ (ซี) 4
- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษาของสกศ. จะมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 25 ปีขึ้นไป

1.4 ผลงานสำคัญด้านการศึกษาที่ผ่านมาของนักวิชาการศึกษา

1) ด้านนโยบายและแผน อาทิ

- แผนการศึกษาแห่งชาติ 2503, 2520, 2535
- แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3-8

- การวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา และจัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ปี พ.ศ. 2517 และ 2521
- นโยบายด้านต่าง ๆ เช่น แผนนโยบายการพัฒนาการศึกษาพิเศษ นโยบายและแผนการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ฯลฯ
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

2) ด้านงานวิจัยและการประเมินผล อาทิ

- การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ
- การประเมินผลการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- การประเมินผลการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
- การประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ปี

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ยังได้จัดทำ Web Site เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร อาทิ www.onec.go.th , www.thailearn.org, www.thaigifted.org, www.thaigifted.org เป็นต้น

ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและการจัดการศึกษา โดยได้มีการวางแผนในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้นักวิชาการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามภารกิจดังกล่าวข้างต้นนั้น จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ผู้วิจัยเห็นว่า นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานเสนอนโยบาย และจัดทำแผนการศึกษาระดับประเทศ ควรจะต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานฯ เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร

การบริหารงานขององค์กรใดๆ ย่อมต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีศักยภาพที่เป็นคุณสมบัติพึงประสงค์ต่อผู้ร่วมงาน ประกอบกับคนเราทุกคนจะมีพลังที่เป็นศักยภาพนั้น จะมี 2 แบบ คือ เป็นพลังบริสุทธิ์ที่อยู่ภายในตนเป็นพลังอำนาจที่แท้จริงหรือเป็นศักยภาพที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกตนเอง บุคลากรและสิ่งต่างๆ เพื่อช่วยเกื้อหนุน ให้พบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตที่ต้องการ สำหรับพลังอีกรูปแบบหนึ่ง คือ พลังอำนาจ นั้น สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 20) ได้กล่าวว่า อำนาจ

(Power) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งคำขอในสิ่งที่ผู้นำต้องการ หรือทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้อำนาจของตนตามที่กฎหมายระบุไว้ อีกทั้งต้องใช้อำนาจให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2539 : 13-16) ได้กล่าวถึงลักษณะของพลังผู้นำที่พึงประสงค์ไว้ คือ 1) แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) หมายถึง ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง 2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงผู้นำมีความสามารถพินิจพิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรในแง่มุมของอดีตและปัจจุบัน การคาดคะเน พยากรณ์ และสร้างภาพ (Image) ฉายไปในอนาคตได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสาร (Communication) ภาพดังกล่าวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ 3) ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) คือ ต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาลและต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำที่ดีต้องกล้ารับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจใด ๆ ที่เกิดขึ้น 4) แสดงความใส่ใจ (Focus) ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจและสนใจบางเรื่อง โดยการจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนของงานที่กำลังมีความหมายมาก 5) สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้อย่างถูกกาลเทศะ รู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจ สิ่งหนึ่งที่สำคัญมากกับการเป็นผู้นำทางการศึกษาในยุคนี้ คือ การรู้จักบริหารความประทับใจ (Impression Management) รู้จักโอกาสที่จะ “ชู” ภาพพจน์ของตนเองให้สูงเด่นหรือลดบทบาทให้น้อยลงให้ถูกกาลเทศะ 6) มีความสนใจในการสื่อสารและเก่งคน (Communication and People Skill) ทักษะการพูด ฟัง เขียน อ่านของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมอง ความเป็นผู้นำไม่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองภายใต้เวลาที่จำกัด ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและอาศัยการเก่งคน การมีเครือข่ายมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะสามารถทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือ กระตุ้นแรงจูงใจ และใช้ “คน” ทำงานได้อย่างสำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ 7) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) ความเป็นผู้นำโดยเฉพาะการพัฒนาทางการศึกษาจะต้องพัฒนาลักษณะการทำงานให้ดีขึ้นเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

เสถียร อักษรชู (2541 : 22-24) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมต้องการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การจึงคาดหวังจะมีคนที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพจึงต้องจูงใจให้สมาชิกในองค์การได้ทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีให้เพิ่มสูงขึ้นตามที่ต้องการ พรรณี ช.เจนจิต (2535 : 296) ได้กล่าวว่า การบรรลุศักยภาพแห่งตน หมายถึง การที่คนได้กระทำตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และเป็นความสามารถที่เป็นไปตามธรรมชาติของเขาอย่างแท้จริง สุภาพ ณ นคร (2539 : 53) ได้ให้แนวคิดว่าคุณเราทุกคนมีพลังหรือ ศักยภาพ 2 รูปแบบ ด้วยกันคือ พลังที่บริสุทธิ์ภายในตนเป็นพลังอำนาจที่แท้จริง หรือเป็น ศักยภาพที่ขึ้น

กับการรู้จักตนเอง บุคลากรและสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเกื้อหนุนให้พบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิตตามที่ต้องการ สำหรับพลังอีกรูปแบบหนึ่งเป็นพลังอำนาจซึ่งเกิดจากวัตถุ พลังรูปแบบนี้เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ เงินทอง และเมื่อหมดตำแหน่งหน้าที่ เงินทอง พลังรูปแบบนี้ก็จะหมดไป ทูธพ และ คาสเทลแลกซี (Throop & Castellucci. 1999 : xxii) ได้กล่าวว่า คนที่บรรลุศักยภาพแห่งตนนั้น จะเป็นผู้ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างสมบูรณ์ และยังชี้ให้เห็นว่า แต่ละบุคคลจะมีศักยภาพ 5 ด้าน คือ

- 1) ศักยภาพทางอารมณ์ คือ เป็นความรู้สึกถึงสิ่งที่คนเราต้องการ
- 2) ศักยภาพทางปัญญา คือ เป็นวิธีการคิดและการเรียนรู้
- 3) ศักยภาพทางกาย คือ เป็นวิธีที่รักษาสภาพร่างกายให้คงอยู่
- 4) ศักยภาพทางสังคม คือ เป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น
- 5) ศักยภาพทางจิตใจ คือ เป็นการสร้างลักษณะทางจิตใจของความเป็นมนุษย์

สำหรับแนวคิดของทฤษฎีด้านศักยภาพซึ่งนับเป็นพลังอำนาจที่ทุกคนจะมีติดตัวมาแต่กำเนิดที่ต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของคนเรา สมชาย มิตรมูลพิทักษ์ (2543 : 34) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีศักยภาพด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน และมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร สำหรับ ฟิลป์ (Philp. 1983 : 105) ได้ให้แนวคิดที่ ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารเพื่อรับรู้ความจริง ความสามารถในการจินตนาการในมิวสิคัลทัศน์ที่กว้าง มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ดนัย เทียนพุ่ม (2543 : 264-265) ได้ให้แนวคิดของคำว่าศักยภาพ คือ สิ่งที่เราเรียกว่า "แววหรือ ศักยภาพ" หมายถึง สิ่งที่เราซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถแสดงออกในลักษณะ เช่น

- 1) มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้องแม่นยำ หรืออาจเรียกว่า มิวสิคัลทัศน์ที่ดี แล้วก็ยังสามารถจัดการธุรกิจหรืองานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้
- 2) มี "ไฟแห่งพลังการทำงาน" คือ การตระหนักถึงความมุ่งมั่น พุ่มเท กระฉับกระเฉงสามารถอดทนหรือรับภาวะกดดันต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ
- 3) มีบารมีอยู่ในตัว ใครเห็นก็เป็นที่ย่าเกรง ให้ความเคารพนอบน้อม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ไม่ได้แสดงอำนาจบาตรใหญ่ หรือวางท่าที่แต่อย่างใด
- 4) มีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมากโดยอาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงและมีการสื่อสารข้อความอย่างดียิ่งเยี่ยม

โดยรวมของแนวความคิดของทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ นั้น สามารถสรุปได้ว่า แนวทางที่ต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน นับเป็นความรู้สึกถึงสิ่งที่เราต้องการ ทั้งในด้านการคิดและการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสร้างลักษณะทางจิตใจของความเป็นมนุษย์ ให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่สามารถแสดงออกได้ในหลายลักษณะ คือ ความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองการณ์ไกลหรือคาดการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการวางแผน รวมทั้งการมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และมีความสามารถที่จะจัดการหรือการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความหมายของศักยภาพ

คำว่า “ศักยภาพ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538 (2538 : 780-781) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนา หรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ สุวรรณ พลเฉลิมพรรค (2539 : 12) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึงพฤติกรรมด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกให้ปรากฏได้เมื่อมีโอกาส ลัดดา เสือสืบพันธ์ (2540 : 5) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึงความสามารถที่มีอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ พินิจ รัตนะสุขจิตต์ (2544 : 10) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่สามารถแสดงออก และพัฒนาทางพฤติกรรมให้มีเพิ่มมากขึ้นได้ ทูรพ และ คาสเทลแลกซี (Throop & Castellucci. 1999 : xxii) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและความคิด ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงตัวตนของคน สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปัจจุบันและอนาคตของบุคคลทำให้รู้สึกว่าเป็นอะไรได้มากกว่านี้แต่บางทีค่านิยม ความเชื่อ และความคิด คือตัวจำกัดความสามารถ เพื่อที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเกี่ยวกับตนเอง

โดยสรุป ความหมายของศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นความสามารถที่เป็นไปได้ และเป็นการเปลี่ยนหรือพัฒนาไปสู่สภาวะที่เป็นจริง

3. ศักยภาพของนักวิชาการศึกษา

ในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มุ่งตระหนักถึงความสำคัญด้านศักยภาพของคนในองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่นั้นได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้คาดหวังว่า คนในหน่วยงานจะมีศักยภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่ง เสถียร อักษรชู (2541 : 23-24) ได้กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมานั้นย่อมต้องการให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงาน คือ ความต้องการมีคนที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามความต้องการขององค์กร ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาแห่งชาติ จะนำยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะให้นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความมีศักยภาพของนักวิชาการศึกษาที่ต้องมีโดยเฉพาะในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง การมีความสามารถด้านการวางแผนนับเป็นงานหลักของสำนักงานที่นักวิชาการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะต้องมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารที่ต้องมีความทันสมัยและรวดเร็ว ประกอบกับนักวิชาการศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ต้องประสบได้อย่างดีและมีคุณภาพเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานระดับนโยบายที่มีหน้าที่ในด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่ต้องคอยติดตามดูแล และทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง หรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อสำนักงานฯ ดังนั้น จะเห็นว่าศักยภาพของนักวิชาการศึกษาที่พึงต้องมีและยึดถือปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

นักบริหารควรรู้จักสร้างภาพอนาคต ซึ่งภาพอนาคตอาจเปลี่ยนไปตลอดเวลาสิ่งหนึ่ง ที่มองเห็นก็คือ บทบาทของราชการจะลดน้อยลง แต่อาจไม่เป็นจริงทุกส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ในอนาคตราชการจะต้องมีการ Privatization มากยิ่งขึ้นและทำอะไรด้วยความโปร่งใส สื่อมวลชนมีอิสระในการเสนอข่าว การทำอะไรไม่โปร่งใสไม่ให้ผู้อื่นรู้คงทำได้ยาก แนวความคิดที่ว่าประชาชน คือ ลูกค้านี้จะต้องเกิดขึ้น ถึงเวลาแล้วที่ราชการจะต้องให้บริการที่ดีที่สุด ส่งมอบบริการที่ดีและรวดเร็ว ในอนาคตการสั่งงานระบบ On line จะเกิดขึ้นเพราะประหยัดเวลา และลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์จะมีลักษณะต่อไปนี้ 1) ต้องการความสำเร็จในชีวิต 2) การประสบความสำเร็จเริ่มจากความคิด 3) การกระทำเต็มที่เพื่อเป้าหมาย 4) มีมันคงไม่หวั่นไหวต่อขวากหนาม 5) ใช้ศักยภาพสูงสุดตามที่ตนปรารถนา (นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์. 2543 : 36)

ดังนั้น บทบาทด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นนักพัฒนาด้านความรู้โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ให้เป็นนักบริหารที่รู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรในอนาคต และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ดังนั้น วิสัยทัศน์ (Vision) หรือภาพอนาคตจะเกิดได้ก็จะต้องมีการวิเคราะห์กำหนดว่า สิ่งใดควรเป็นทิศทางเป้าหมายขององค์กรและจะบริหารงานอย่างไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การรู้จักกำหนดขอบข่ายของงาน ภาระหน้าที่ ทำให้บุคลากรทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและวิสัยทัศน์จะเป็นจริงได้จะต้องมีการปฏิบัติ มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ลงสู่วัตถุประสงค์ และแผนงาน/โครงการ ซึ่งลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์ควรมีความสามารถทางสมอง คิดคาดคะเน มีจินตนาการ เรียนรู้จากประสบการณ์ มีความคิดริเริ่ม มุ่งอนาคต สังเคราะห์ข้อมูลได้ วางแผนกลยุทธ์ได้ มีความไวต่อสิ่งใหม่ ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทะเยอทะยาน ไม่พอใจอะไรง่าย ๆ ไม่ยึดมั่นและถือมั่นในอัตตาของตน (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 6-11)

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารและนักวิชาการศึกษาที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมวางแผนการดำเนินการอย่างได้ผล ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2540 : 19) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การ ที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน พรรณนาให้เห็นทิศทางขององค์การอย่างชัดเจน มีพลัง ทำทาย ทะเยอ ทะยาน และมีความเป็นไปได้ เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งยิ่งใหญ่หรือดีที่สุดให้กับลูกค้าและสังคม มารศรี สุธานี (2540 : 31) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 27) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำ ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ การมีเป้าหมายและทิศทางงานที่ชัดเจนทำให้สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 118) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การมองเห็นการณ์ไกลได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมองการณ์ไกลเช่นที่กล่าวนี้ ทำให้มีสายตาเฉียบคม รู้ลึก ซึ่งที่ตนเองบริหาร และสามารถปรับตัวปรับทีมงานเพื่อรับกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พิมพีใจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 75) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างภาพหรือจินตนาการในสิ่งที่แตกต่างและเป็นเลิศ ที่สำคัญต้องสามารถทำความเข้าใจกระตุ้นให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมา

ด้วย ทองใบ สุดชาวี (2543 : 107) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าหมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์การแนวหน้าอยู่ตลอดเวลา เบ็คฮาร์ด และ พริตชาร์ด (Beckhard & Pritchard. 1992 : 129) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าหมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การจะเป็นเช่นไรในอีกหลายปีข้างหน้าจากมุมมองของผู้นำเป็นภาพที่เป็นไปได้มากกว่าจะเป็นเพียงความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงมีคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่จะทำให้องค์การเป็นความจริงขึ้นมา

จากความหมายของวิสัยทัศน์ดังกล่าว สรุปได้ว่า “วิสัยทัศน์” หมายถึง การมองภาพของอนาคตที่ผู้บริหารพึงต้องมีเพื่อเป็นพลังในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องมีการนำข้อมูล ค่านิยม ความเชื่อ เพื่อสร้างสรรค์งานที่ต้องการในอนาคตขององค์การให้สามารถมีทิศทางที่นำองค์การให้ดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ

3.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งต่อคนในโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการมี “วิสัยทัศน์” จะช่วยกำหนดทิศทาง การคาดคะเนและสามารถใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนนั้น นำมาประกอบในด้านการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ คือ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2542 : 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า สังคมโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมแห่งยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากขาดเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนเราก็จะถูกกระแสพัดพาไป ไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่กำหนดอนาคตตนเองได้ ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการแข่งขันที่สูง ทำให้ผู้ที่ไม่วางวิสัยทัศน์และวางแผนที่ชัดเจนในชีวิตที่จะบรรลุวิสัยทัศน์นั้นมีโอกาสที่จะประสบความเร็จได้ยาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้คนในสังคมเป็นคนมีวิสัยทัศน์ รู้ว่าอนาคตที่ตนเองปรารถนานั้นคืออะไร และมีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นคนที่รู้จัก “ป้องกัน” ปัญหาโดยการวางแผนระยะยาว สำหรับแนวคิดของ แฮมเมอร์ (Hammer. 1995 : 96) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารองค์การอย่างยิ่ง เพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนธงชัยที่จะใช้ในการรณรงค์เมื่อคนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง และวิสัยทัศน์จะเป็นเครื่องเตือนใจให้ทุกคนในองค์กรระลึกอยู่ตลอดเวลาว่าการดำเนินงานต้องมุ่งไปสู่ภาพในอนาคตที่ได้คาดหวังไว้ และยังช่วยไม่ให้เกิดการดำเนินงานของคนในองค์กรหลงทิศทางแต่จะช่วยให้องค์กรมีพลังพุ่งไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543 : 3-4) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ

1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน

2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อไร (When)

3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำทลาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

3.1.3 ระดับของวิสัยทัศน์

มนุษย์ทุกคนในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ในโลกปัจจุบันจึงควรสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ด้านจิตใจ เพื่อเป็นหลักแนวทางในการดำเนินชีวิตให้ถูกทำนองคลองธรรม ถูกต้องตามหลักปฏิบัติของศาสนา ดังนั้นแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ด้านจิตใจ ตามหลักและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และคำสั่งสอนมีใจฝักใฝ่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและพยายามรักษาธรรมะไว้ ตลอดจนสร้างสรรค์วิสัยทัศน์พัฒนาจิตใจตนเองอยู่ตลอดเวลา วันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 18-20) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ สามารถนำไปใช้ใน 4 ระดับ คือ

- 1) ตนเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพการงานเพื่อตนเอง โดยการมองภาพภายนอกรอบตัวหน้าที่การงาน
- 2) ตนเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับตนเองเป็นการมองภายใน การมองสุขภาพร่างกายและจิตใจจะพัฒนาร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจจะสามารถทำงานภายใต้ความเครียดอย่างไร จะแก้ปัญหาอย่างไร
- 3) การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กร เป็นการศึกษาระบบบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรให้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น มีผลกระทบต่อหน่วยงาน บุคลากรในองค์กร
- 4) การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กรในระบบสังคมโลก (Globalization) เป็นการมองคู่แข่งจากประเทศต่าง ๆ

3.1.4 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และมีความสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง (Reality) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าวิสัยทัศน์นั้นเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ในอนาคต กล่าวคือ เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดผลจะเป็นอย่างไร และจะบรรลุเป้าหมายนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำตามที่ แมนนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538ก : 32 ; อ้างอิงจาก Manasse. 1986 : 150 -171) ได้ระบุไว้ คือ มี 4 องค์ประกอบที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันดังนี้

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมเป็นการมององค์การในภาพรวมทั้งองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การ

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายใน สิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตว่า ควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงผู้นำกับองค์การที่ผู้นำสามารถจะระบุซึ่งเปลี่ยนแปลง ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำจึงเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการนำการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.1.5 มิติของวิสัยทัศน์

๒) มารศรี สุธานี (2540 : 154) ได้ศึกษาถึงมิติของวิสัยทัศน์ โดยได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศและวุฒิทางการศึกษาจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับแตกต่างกัน และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ดังนั้น จะเห็นว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีเพียงวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจนและเกิดการยอมรับ และสามารถปฏิบัติบรรลุได้ตามวิสัยทัศน์ด้วย สำหรับหลักของกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ทองใบ สุดชาติ (2543 : 116-121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ ว่า การตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ เป็นกุญแจสำคัญที่ผู้นำจะต้องหันกลับมาทบทวนและแสวงหาช่องทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในองค์การ และภารกิจที่สำคัญที่ผู้นำจะนำเสนอและริเริ่มการพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ จากแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลด้วย โดยในที่นี้จะนำเสนอมิติของวิสัยทัศน์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2528ก : 34) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างความเป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การ เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้นำปรารถนาให้องค์การมีความเป็นเลิศในอนาคตที่จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง ต้องมีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ทรัพยากรและเวลาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ตัวอย่างหนึ่ง คือการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการให้มีส่วนร่วม (Share Vision) สำหรับกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543 : 4) ได้เสนอแนวความคิดการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1.1 ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ความหมายและให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ รวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีองค์การ

1.2 ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ภารกิจหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.2.2 วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

1.2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคตเป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

1.2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share an Relate the Dream) เพื่อให้มุมมองแต่ละคนเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

1.2.5 ชัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำทนาย สร้างพลังจิตใจมีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

1.3 ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานนั้นได้รับการรับรองจากคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกของทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

1.4 ขั้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการว่ามีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใดควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 28) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้นำองค์การ แจ็คสัน และ ไพรกอน (Jackson

and Frigon. 1994 : 9) มีแนวคิดในการสร้างวิสัยทัศน์สู่ยุค 2000 หรือที่เรียกว่า “Management 2000 Model” กล่าวว่า ในการเริ่มสร้างวิสัยทัศน์ ควรมีการกำหนดคณะผู้นำ (Leadership Team) เพื่อเป็นคณะทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ และให้คณะผู้นำดังกล่าวจะมีอยู่ในทุกระดับและทุกหน่วยในองค์กร เพื่อให้ได้ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ และได้แบ่งขั้นตอนของการสร้างวิสัยทัศน์ ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating the Vision) สำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ มอร์รอน (Merron. 1995 : 94) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ควรเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรให้ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร สำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพควรมีการกำหนดขึ้นโดยผู้นำและคณะผู้นำจะมีพลังอำนาจขับเคลื่อนสูงดีกว่าให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม ทั้งนี้ได้หมายความว่าไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่คณะผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยรวบรวมความคิดเห็นของทุกคนในองค์กรได้ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของนักวิชาการที่จะต้องพัฒนาในการเป็นผู้นำองค์กรสู่คุณภาพ และนักวิชาการที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผล

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ความสำคัญในการเผยแพร่วิสัยทัศน์จำเป็นต้องใช้เทคนิคของการติดต่อสื่อสารที่มีความทันสมัยและรวดเร็ว รุ่ง แก้วแดง (2540 : 156) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า ควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นทุกคนต้องพยายามสร้างคำมั่นสัญญา หรือความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การให้เดินทางไปสู่ภาพของวิสัยทัศน์ที่ทุกคนอยากเห็นและกำหนดเอาไว้ วิสัยทัศน์ก็จะเป็นภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเดินไปถึงและประสบความสำเร็จได้ พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 29) ได้ให้ความหมายของการการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำสามารถสื่อสารให้บุคลากรในองค์กร มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ล็อค และคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 53-54) ได้กล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความเข้าใจ ยอมรับและเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถกระทำได้ โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก

จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เล่าเรื่องและพิธีการ ต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้นำได้สร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว ควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้น แฮมเมอร์ (Hammer, 1995 : 29) กล่าวถึงการทำที่สื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้คนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ หลังจากที่ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างหรือการมีคำมั่นสัญญา (Commitment) ในความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เดินทางไปสู่ภาพของวิสัยทัศน์ที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดและอยากเห็น ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อให้สามารถเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีข้อความกระชับรัด เข้าใจง่าย มีความหมาย เน้นการปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนวัดได้ และเป็นข้อความที่ทรงพลังอย่างแท้จริง นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538ก : 4) ได้สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์จำเป็นที่จะต้องมีการบรรยาย อธิบายและทำให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ นั่นคือการเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม ซึ่งผู้นำจะต้องใช้วาทศิลป์ในการอธิบาย และโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในที่นี้หมายถึงผู้บริหารและนักวิชาการศึกษาที่สามารถถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และมองเห็นความเป็นไปได้ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความหมายยิ่ง เพราะความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับภารกิจที่มีวิสัยทัศน์ที่ยอดเยี่ยมเพียงอย่างเดียว แต่ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำ ทองใบ สุตขารี (2543 : 135-139) ได้เสนอแนวคิดว่าควรปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้นำต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ (Spokesperson)

วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างไปจากความฝัน หากไม่ได้สานต่อและร่วมกันแบ่งปันทิศทางใหม่ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ภารกิจที่สำคัญของผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวไปสู่ทิศทางใหม่ได้นั้น ผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นได้ว่า บุคลากรจะต้องยอมรับเจตคติและพฤติกรรมใหม่ และเกิดความรู้สึกว่าพวกตนได้รับรางวัล จึงจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงจากระบบเก่าสู่ระบบใหม่ได้ และเกิดความรู้สึกว่าพวกตนได้รับรางวัลจึงจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงจากระบบเก่าสู่ระบบใหม่ได้ บทบาทของผู้นำในฐานะโฆษก ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ (Personifying The Vision)

2) ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ (Change Agent)

ผู้นำสูงสุดขององค์กรจะต้องเป็น ผู้ทำให้การเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ใหม่อย่างแข็งแกร่ง และให้

การสนับสนุนในทุกรูปแบบ จึงจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความเชื่อมั่นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น พวกเขาจะไม่มีทางที่จะถูกโดดเดี่ยวแน่นอน โดยผู้นำควรมีบทบาทดังนี้ ต้องใช้วิธีการคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking Strategically) ต้องสร้างบรรยากาศใหม่ในองค์กร (Altering the Organizational Climate)

3) ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิสัยทัศน์ขององค์กร (Coach for The Vision) บทบาทในการสอนงานถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำ ที่จะเป็นผู้สอนเพื่อส่งต่อแนวความคิด และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ก้าวเดินไปอย่างไม่สะดุด โดยสร้างกลไกในองค์กร ดังนี้ จัดกลุ่มบุคลากรเพื่อสื่อสารสาระสำคัญในการส่งถ่ายวิสัยทัศน์ จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกลุ่มงาน ออกแบบระบบการสร้างแรงจูงใจการทำงาน กำหนดโครงสร้างของงาน เลือกผู้นำทีม กำหนดเป้าหมาย

ในการดำเนินการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นนั้น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538ก : 4) ได้กล่าวถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือทุ่มเท กำลังกาย ความคิด และความพยายามของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้น โดยนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติจริงทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมา ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานพร้อมที่จะสนองตอบและรับวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาในยุคปัจจุบันจะช่วยให้การทำงานได้เต็มที่เต็มฝีมือ เต็มตามศักยภาพ เพราะมีความเข้าใจในการสร้างภาพในอนาคตของงานที่ปฏิบัติ และภาพอนาคตของหน่วยงานที่คาดหวังคืออะไร และส่งผลให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้น การที่นักวิชาการศึกษาได้ทำงานเต็มตามศักยภาพจะมีผลกระทบที่ดีต่อการทำงานได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรีของความเป็นนักวิชาการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น

3.2 ความสามารถด้านการวางแผน

3.2.1 ความหมายของการวางแผน

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2530 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะดำเนินการ และวิธีดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาและทรัพยากรเป็นกลไกเพื่อตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร ใครทำ ทำเมื่อใด และที่ไหน ที่ผูกติดต่อกันจน เป็นระบบและ

ต่อเนื่องกัน ทำให้กระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ประชุม รอดประเสริฐ (2539 : 48) ให้ความหมายของการวางแผนว่า การวางแผนคือ การดำเนินการในการรวบรวม แนวความคิดและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการจัดทำหรือร่างเป็นโครงการขึ้น และใช้ร่างโครงการนี้ เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่ว่าทำอะไร ทำไปทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร การวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนแรก que ผู้บริหารโครงการหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้อง จัดทำและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น จึงจะทำให้การดำเนินงาน หรือการบริหารโครงการเป็นไป ด้วยดีและบรรลุเป้าหมายของโครงการ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 36) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิธีการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จที่ต้องการเป็นการตัดสินใจล่วงหน้า เกี่ยวกับงานที่จะทำในอนาคต เป็นการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดก่อนลงมือทำ มุ่งป้องกันปัญหามากกว่าคอยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นวิธีการมุ่งอนาคตและมุ่งผลสำเร็จ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2542 : 6-2) กล่าวว่า การวางแผน คือ การสร้างสภาวะผู้นำทุกระดับใน สังคมด้วยกระบวนการสนับสนุนการพัฒนา นิรมล กิตติกุล (2542 : 63) ได้สรุปว่า การวางแผน หมายถึง การหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดผลตาม เป้าหมายมากที่สุด หรือเป็นกระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่อเลือกแนวทางสำหรับ อนาคตว่าจะทำอะไรอย่างไร เมื่อใด และใครเป็นผู้ทำ อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 49) ได้ให้ ให้ความหมายของระบบงานแผนงานว่า ระบบแผนงาน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ

1. การเตรียมการสำหรับการวางแผน (Problem or Plan for Planning) โดย การจัดรูปรระบบงานและองค์การเกี่ยวกับการวางแผน (Organization for Planning) การจัดระบบ ข้อมูล (Information for Planning)

- 2.การจัดทำแผน (Plan Formulation) หลังจากเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ กำหนดสายงาน คณะกรรมการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน และระบบข้อมูลที่พร้อมจะ ใช้ในการวางแผนแล้ว ก็จะมีการจัดทำร่างแผนขึ้นในขั้นต่อไป และผลจากการทำแผนก็จะได้ตัว แผนซึ่งอาจเป็นแผนระยะยาว แผนระยะปานกลาง หรือแผนพัฒนาและแผนระยะสั้นเฉพาะกิจ แล้วแต่เป้าหมายของการจัดทำแผนนั้น

3. การนำแผนไปปฏิบัติ (Plan Implementation or Plan Executive) ในส่วนนี้ จะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ (Operation Plan) และแผนการเงิน (Financial Plan) โดยแบ่งงาน ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนนั้น ออกเป็นงานย่อย ๆ แล้วกำหนด ตารางดำเนินงาน (Scheduling)

- 4.ติดตามการควบคุมและการประเมินผล (Monitoring-Control and Evaluation) ซึ่งจะเป็นการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยปกติควร จัดให้มีแผนควบคุม (Control Plan) อาจเป็นแผนการตรวจสอบภายใน (Auditing) การตรวจสอบ ผลการปฏิบัติ (Inspection) การให้รายงาน (Report) การสำรวจตามจุดต่างๆ (Spot Check) การสำรวจตามแผนกำหนดการดำเนินงาน (Scheduling Check) และตามแผนควบคุม

คุณภาพ (Quality Control Plan) หรือสถานการณ์อื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและต้องการการตอบสนองการจัดการ

5. กระบวนการในการวางแผนได้ถูกกำหนดในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามที่นักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้า คือ การทบทวนปรับแผนหรือทำแผนใหม่ (Recycle of Planing Process or Replan) ในการปฏิบัติตามแผนนั้นเพื่อให้การวางแผนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการทบทวนแผนอยู่เสมอ จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในการทบทวนแผนก็เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และหากพบปัญหาจากการปฏิบัติ เนื่องจากการที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ก็จะต้องมีการทบทวนแผนเพื่อพิจารณาปรับแผนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรืออาจจะต้องจัดทำแผนใหม่แล้วแต่กรณีหลักสำคัญในส่วนนี้คือ ปรับแผนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการวางแผน (Planing Process) เป็นกลไกพื้นฐานในการตัดสินใจ

อนันต์ เกตุวงศ์ (2539 : 50) ได้แบ่งระดับของแผนไว้ดังนี้

1. แผนระดับโลก (World Organization Plan) ได้แก่ แผนที่กำหนดขึ้นโดยองค์การและเป็นองค์การที่ประเทศส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอยู่ด้วย เช่น แผนขององค์การสหประชาชาติ
 2. แผนระดับระหว่างประเทศ (International Plan) เป็นแผนขององค์การที่เกิดจากการร่วมมือกันตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไปแต่ไม่มากนัก เช่น กลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือกลุ่มตะวันออกกลาง เป็นต้น
 3. แผนระดับชาติ (National Plan) เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 4. แผนระดับกระทรวง (Country Department Plan) เป็นแผนที่หน่วยงานระดับกระทรวงจัดทำขึ้น เช่น แผนของกระทรวงกลาโหม
 5. แผนระดับมลรัฐ (State Plan) เป็นแผนที่รัฐบาลของแต่ละมลรัฐจัดทำขึ้น เช่น แผนการศึกษาของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย
 6. แผนระดับท้องถิ่นหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น (Local Plan) เช่น แผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลจัดทำขึ้น
 7. แผนขององค์การธุรกิจเอกชน หรือบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ (Business Plan) เช่น แผน 5 ปี ของบริษัทใดบริษัทหนึ่ง
 8. แผนของบุคคล (Plan of Individual) นับเป็นแผนระดับเล็กที่สุดเพราะเป็นแผนของบุคคลเพียงคนเดียวที่จัดทำขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นระยะสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาวก็ได้
- ดังนั้นในการแบ่งประเภทหรือที่เรียกชื่อแผนต่าง ๆ กัน โดยมาจากกฎเกณฑ์ลักษณะที่กำหนดขึ้นตามสถานการณ์การใช้ตามระดับของแผน และตามสาขาของงานในแต่ละ

องค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า แบ่งตามธรรมชาติของการทำงานให้สอดคล้องและเข้าใจง่าย ตามภารกิจขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผน นับเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสมัยใหม่ที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินในอนาคต คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และต้องคำนึงถึงกลวิธีในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความจำกัดของเงื่อนไขและสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

3.2.2 ความสำคัญของการวางแผน

การวางแผน นับเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการบริหารที่นักบริหารทั่วไปยอมรับว่า การวางแผน คือ หัวใจของการบริหาร พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543 : 11) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งวิธีการวางแผนได้ถูกพัฒนาปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานมาโดยตลอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพขององค์การ สำหรับในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 3) ได้ให้หลักการเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนในการบริหารการศึกษา ดังนี้

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบดีขึ้น
- 2) ช่วยให้การควบคุมสามารถกระทำได้ โดยอาศัยการวัดผลสำเร็จตามแผนงานที่ทำไป
- 3) เป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อความหมาย ให้ทุกฝ่ายทราบถึงทิศทางขององค์การ และให้ฝ่ายต่าง ๆ ประสานการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ
- 4) สามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบัน โดยจะสามารถตรวจสอบดูได้จากผลของการปฏิบัติตามแผน เพื่อจะได้มีการปรับแก้แผนและเป้าหมายระยะยาวให้ถูกต้อง
- 5) การวางแผน ช่วยขยายขอบเขตของการคิดของผู้บริหาร และช่วยให้ผู้บริหารคล่องตัวในการแก้ปัญหา หรือยกระดับผลงานให้ดีขึ้น เพราะสามารถเพิ่มทัศนคติให้กว้างไกล และสามารถคิดคล่องแคล่ว ปรับตัวได้ดีขึ้น

การวางแผนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งในการะบวนการบริหาร เพราะ “แผน” เป็นเครื่องมือที่จะเอื้อประโยชน์ ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน การควบคุม ติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ เกิดความผิดพลาดได้น้อย มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นกระบวนการวางแผนจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ องค์การทุกขนาดแม้ว่าจะมีความซับซ้อนเพียงใด สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นความสำคัญของการวางแผน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่กำหนดไว้เป็นแนวทางดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารต้องคาดคะเนความเป็นไปได้และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับเหตุการณ์ในอนาคตว่า ใคร จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร

3.2.3 ประเภทของแผน

การแบ่งประเภทของแผนได้หลายประเภท โดย อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 27) ได้แบ่งประเภทของแผนตามสาขาของงานแต่ละองค์การหรือหน่วยงานภายในองค์การ โดยแบ่งไว้ดังนี้ แผนด้านวิชาการ แผนด้านบุคลากร แผนด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก แผนด้านบริหารทั่วไป ธุรการ การเงินและพัสดุ แผนด้านสัมพันธ์กับชุมชน และแผนด้านโครงการพิเศษ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น (2539 : 87-88) ได้กล่าวถึงประเภทของแผนตามสถานการณ์การใช้ (Type of Plan) ว่า ผู้บริหารอาจจะใช้แผนในแต่ละสถานการณ์โดยทั่วไปแผนใช้ใน 3 สถานการณ์ คือ 1. สถานการณ์ครั้งเดียว 2. สถานการณ์ซึ่งเกิดขึ้นสม่ำเสมอ 3. สถานการณ์ซึ่งเกิดขึ้นน้อย ดังนั้น รูปแบบของแผน ซึ่งผู้บริหารใช้ในสถานการณ์เหล่านี้ จึงประกอบด้วย

1) **แผนที่ใช้ครั้งเดียว (Single-Use Plan)** เป็นแผนที่ออกแบบเพื่อใช้สำหรับสถานการณ์ครั้งเดียว เนื่องจากสถานการณ์บางอย่างไม่เกิดซ้ำ ดังนั้นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียวจึงใช้แผนที่ใช้ครั้งเดียวนี้จะประกอบด้วย โปรแกรม และโครงการ

2) **แผนหลัก (Standing Plan)** เป็นแผนเพื่อแนะแนวการจัดการจัดการและกิจกรรมในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ประกอบด้วย นโยบาย กระบวนการ และกฎ

3) **แผนสถานการณ์ (Contingency Plan)** เป็นทางเลือกของการปฏิบัติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ

จากแนวคิดดังกล่าวโดยรวมแล้ว ความสามารถของนักวิชาการศึกษา ในด้านของการวางแผนนั้น จะต้องมีความสามารถในการนำหลักและแนวทางของการวางแผนมาเพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาพึงต้องยึดถือเป็นรูปธรรมที่ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ มาตรการและกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบอย่างต่อเนื่องด้วยการประเมินผล ที่มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ ขั้นตอนการวางแผน (P : Plan) ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน (D : Do) ขั้นตอนประเมินผล (C : Check) และขั้นตอนปรับปรุง (A : Action)

3.3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)

3.3.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

ในการติดต่อสื่อสารนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้คือ สุตา ทัพสุวรรณ (2541 : 87) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่อกันและรวมถึงการที่จะอำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงาน และเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันปฏิบัติ

2) การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการที่จะส่งสาร และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

3) การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการใดก็ตามที่คำกล่าวหรือข้อคิดที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ได้ถูกส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งในองค์การ

4) การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดหรือทำลายความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าหรือเกิดขัดแย้งขึ้นได้

นิยม สุวรรณะ (2541 : 20) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ในสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซับซ้อน และแตกต่างกันหลายระดับ เยาวภา บัวเวช (2542 : 2) ระบุว่าความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่าผู้รับสาร โดยผ่านสื่อทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสาร พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 128) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร จากผู้ส่งไปยัง ผู้รับในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียน การใช้ภาษาท่าทาง หรือสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ร่วมกันนั่นเอง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในรูปของคำพูด ตัวอักษรสัญลักษณ์ ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวางแผนดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การประสานงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย

3.3.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านข่าวสารที่ผู้บริหารจะแสวงหาข่าวจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่องานและความรับผิดชอบ และยังเป็นผู้เผยแพร่ข่าวที่มีความสำคัญ ดังแนวคิดของ อรณัฐ เมฆาวิบูลย์ (2539 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่า ในทุกองค์การต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพราะการ

ติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานและการบริหารงานในองค์การ เพราะระบบการติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนโลหิตที่หล่อเลี้ยงร่างกาย องค์การใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ การบริหารงานขององค์การนั้นก็ขาดประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของนักบริหารที่จะช่วยนำความคิดเห็น ความต้องการ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมดูแลบังคับบัญชา และคำปรึกษาหารือต่างๆ ไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน นิยม สุวรรณะ (2541 : 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของการบริหาร จุดที่สำคัญของการติดต่อสื่อสารคือต้องมีบุคคลสองฝ่ายเป็นผู้รับและผู้ส่ง ถ้ามีฝ่ายเดียว การติดต่อสื่อสารจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นตลอดเวลาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการติดต่อสื่อสาร เยาวภา บัวเวช (2542 : 2-5) กล่าวถึง ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกควบคู่กับพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย การสืบทอดส่งต่อวัฒนธรรม การถ่ายทอดความรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติ การปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติ การรู้จักใช้ทรัพยากรต่างๆ พัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ต่อๆ กันไปได้ในแต่ละชั่วอายุคน ความสำคัญของการสื่อสารแบ่งได้เป็น 5 ประการ คือ 1) ความสำคัญต่อความเป็นสังคม 2) ความสำคัญต่อชีวิตประจำวัน 3) ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมและธุรกิจ 4) ความสำคัญต่อการปกครอง 5) ความสำคัญต่อการเมืองระหว่างประเทศ

ดังนั้น การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งได้แก่ การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ ถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร การบริหารงานต่าง ๆ อาจจะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการนำสื่อ ความต้องการ ความคิด ความรู้สึกไปสู่เป้าหมายระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มต่อกกลุ่ม ระหว่างองค์กรด้วยกัน และนอกจากนี้ยังช่วยในการวินิจฉัยสั่งการให้รวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้นเกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3.3.3 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารในยุคปัจจุบัน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งได้มีนักวิชาการศึกษาศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ คือ สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 88) กล่าวถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารนั้นจะเริ่มจากแหล่งข่าว ข้อมูล ที่ผู้ส่งต้องการ เริ่มต้นได้มาและก่อนจะส่งข่าวสารไปยังผู้รับ ผู้ส่งก็จะใช้สื่อต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียน รูปภาพ หรือสัญลักษณ์อื่นๆ ที่จะทำให้ผู้รับข่าวสารสามารถแปลข่าวสารออกมาได้เข้าใจตรงกับที่ผู้ส่งข่าวต้องการ เยาวภา บัวเวช (2542 : 46) กล่าวว่า กระบวนการติดต่อสื่อสาร คือ พื้นฐานของกระบวนการสังคมทั้งหมด

สำหรับมนุษย์ และกระบวนการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาบุคคลในการสร้างกลุ่มและการทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ทำการคิดออกมาเป็นภาษาหรือสัญลักษณ์ การถ่ายทอดโดยผ่านสื่อให้แก่ผู้รับสาร ผู้รับสารจะต้องถอดรหัสจากภาษาหรือสัญลักษณ์เป็นความคิด และจะเกิดปฏิกิริยาขึ้นเมื่อเข้าใจรหัสที่ถอดออกมา

3.3.4 รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร เป็นวิธีการในการส่งข่าวสารให้ผู้อื่นสามารถรับรู้และเข้าใจข่าวสารเหล่านั้นได้ และพฤติกรรมติดต่อสื่อสารของผู้บริหารนั้น มีวิธีการหรือรูปแบบหลายอย่าง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534ข : 65-67) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางที่นิยมใช้ในการติดต่อสื่อสารในการบริหารโรงเรียนนั้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) ด้วยวาจา เช่น การสั่งงาน การรายงานการประชุมปรึกษางาน 2) การเขียน เช่น การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร บันทึกการติดต่อ ประกาศ จดหมาย ซึ่งในการเขียนเป็นสิ่งจำเป็นต้องวางราชการเพราะต้องเก็บไว้เป็นหลักฐาน 3) ด้วยอากัปกิริยา เช่น การแสดงสีหน้า เป็นสิ่งที่พึงต้องหัดสังเกตสีหน้าของผู้ร่วมงานเพื่อจะได้ทราบบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน 4) ด้วยตัวเลข เช่น การลงทะเบียนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้เลขรหัสประจำตัว การใช้เลขรหัสแทนหน่วยงานต่างๆ 5) ด้วยรหัส การส่งสัญญาณทางทหาร การส่งโทรเลข สัญญาณเสียงนกหวีด สัญญาณไฟเป็นต้น สำหรับรูปแบบของวิธีการติดต่อสื่อสารที่นิยมใช้ในปัจจุบัน สุดาทัพสุวรรณ (2541 : 89-90) ได้จำแนกวิธีการติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์การ ออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นการส่งข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับโดยผู้ส่งไม่ทราบว่าผู้รับมีความเข้าใจตามที่ผู้ส่งมีวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้รับมีความรู้สึกมีอารมณ์อย่างไร ซึ่งได้แก่ การอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ เป็นต้น การสื่อสารทางเดียวเป็นการสื่อสารที่ยังได้ผลไม่เต็มที่ ฉะนั้นผู้บริหารไม่ควรใช้การติดต่อสื่อสารทางเดียวในองค์กรเป็นประจำ

2. การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) คือ การที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับในทันที ทำให้ผู้ส่งข่าวได้รู้ว่า ข่าวที่ตนเองส่งออกไปนั้นผู้รับจะเข้าใจตามที่ตนเองต้องการหรือไม่ ผู้รับมีอารมณ์อย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบนี้เป็นการติดต่อที่ดีในหน่วยงานอย่างยิ่ง ได้แก่ การพูดคุย การประชุมปรึกษาหารือ ในเวลาเดียวกัน เมื่อใดที่ผู้ส่งข่าวได้รู้ว่าผู้รับข่าวเข้าใจในข่าวสารบิดเบือนไป ผู้ส่งข่าวก็สามารถทำความเข้าใจแก่ผู้รับข่าวได้ในทันที

เกศินี จุฑาวิจิตร (2540 : 6) ได้แบ่งการติดต่อสื่อสาร ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการ (Formal Communication) ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีรูปแบบข้อกำหนด และมีระเบียบแบบแผน ส่วนการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Information Communication) ไม่จำเป็นต้องเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ต้องเป็นไปตามแบบแผน แต่อาศัยการรู้จักชอบพอกันเป็นส่วนตัวในการสื่อสาร

2. การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง ได้แก่

1) การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ คำเตือน การรายงานการประชุม ประกาศ ข้อบังคับ

2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การร้องทุกข์ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น

3) การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Lateral Communication) เป็นการส่งสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมักจะอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน หรืออาจจะอยู่ต่างระดับกันได้ ถ้าไม่อยู่ในสายงานบังคับบัญชาเดียวกัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นกระบวนการของการติดต่อหรือการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างบุคคล 2 คนหรือมากกว่า

4. การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด การสื่อสารแบบใช้คำพูด (Verbal Communication) จะใช้คำพูดหรือการเขียนเป็นสื่อ ส่วนการสื่อสารแบบไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Communication) ใช้ภาษาไม่เป็นสื่อ อาจทำได้โดยการเคลื่อนไหว ออกท่าทาง ทำสีหน้า ใช้มือ การดีซง ส่งสัญญาณเสียง ส่งสัญญาณภาษา เป็นต้น

3.3.5 วิธีการติดต่อสื่อสารที่ดี

หลักวิธีในการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ นั้น สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 90) กล่าวว่า ผู้ต้องการส่งข่าว นอกจากจะเลือกประเภทของการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมกับข่าวที่จะส่งแล้วควรจะต้องได้รู้ว่าวิธีในการติดต่อสื่อสารนั้น สำหรับวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีดังนี้

1) ผู้ส่งข่าวควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้มีความเข้าใจข่าวอย่างแท้จริง และเป็นผู้พยายามทำให้ข่าวสารตรงกับความจริงที่สุดไม่เป็นผู้บิดเบือนข่าวหรือใช้ความรู้สึกของตนเองเปลี่ยนแปลงข่าว

2) ข่าวที่จะออกไปนั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่แท้จริง

3) สื่อที่ใช้จะต้องเลือกใช้สื่อ ที่เหมาะสมกับตัวข่าว ในบางเรื่องจำเป็นต้องส่งข่าวด้วยวาจา จะช่วยให้ผู้รับข่าวไม่เสียความรู้สึก หรือในกรณีที่ต้องการสื่อสารข่าวกับคนหมู่มาก

และข่าวที่ออกไปนั้นเป็นคำสั่งก็ต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยใช้ภาษาที่รัดกุมและได้ใจความถูกต้อง นอกจากนี้การเลือกสื่อที่ใช้จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าว

4) ทางด้านตัวผู้รับข่าว ผู้ส่งจะต้องมีความรู้ด้วยว่าภูมิหลัง (Background) มีอย่างไร เช่น มีการศึกษาระดับใด มีอาชีพอะไร อยู่ท้องถิ่นใด มีค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่ออย่างไรบ้าง เพื่อจะได้เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้รับข่าวเกิดความเข้าใจ

5) การสื่อสารที่ดีต้องเป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง

โดยสรุป ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบัน นั้น เป็นความสามารถของนักวิชาการศึกษาที่ต้องรู้จักนำหลักของการทำงานร่วมกันมาใช้ และต้องอาศัยเรื่องของการติดต่อสื่อสารมาช่วยปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมาก เพราะต้องทำงานกับคนหมู่มากทั้งในองค์กรและนอกองค์กร โดยเฉพาะการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มแต่ละหมู่จะมีความพิเศษแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ ภาษา ดังนั้น นักวิชาการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการติดต่อสื่อสารว่าการส่งข่าวนั้น ผู้ส่งข่าวจะต้องได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้รับข่าวด้วย เพื่อจะได้ทราบว่า ข้อมูลเบื้องต้นที่ส่งไปนั้นผู้รับแปลได้ตรงความต้องการหรือไม่ มีข้อบกพร่องอะไรบ้างที่จะรีบแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทำความเข้าใจเสียใหม่เพื่อตัดเรื่องการเสียเวลาและการทำงานที่ผิดพลาดไปเป็นผลเสียหายต่อหน่วยงาน

3.4 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability)

3.4.1 ความหมายของการแก้ปัญหา

คำว่า “ปัญหา” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538 (2538 : 334) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัญหา” หมายถึง ข้อสงสัย คำถาม ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข ความสงสัย สิ่งเข้าใจยาก สิ่งที่ไม่รู้ หรือคำถาม อันได้แก่ โจทย์ในแบบฝึกหัด หรือข้อสอบเพื่อประเมินผล เป็นต้น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 6) กล่าวว่า ปัญหาเป็นสิ่งที่ต้อง แก้ไข อันเกิดจากช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น ดังนั้น การแก้ปัญหาจึงเป็นศาสตร์และศิลป์ในการแสวงหาทางเลือกที่ไปสู่สถานการณ์ที่พึงปรารถนา กรมวิชาการ (2541 : 69-70) ได้ให้ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาว่า หมายถึง การดำเนินการหาแนวปฏิบัติโดยใช้เหตุผล หรือวิธีการที่เป็นระบบ หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อยุติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหา หมายถึง ความสามารถในการระบุสาระสำคัญของสถานการณ์ที่เป็นประเด็นข้อสงสัย เป็นอุปสรรค หรือข้อขัดแย้งที่ควรแก้ไข

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หมายถึง ความสามารถในการจำแนกเชื่อมโยง และระบุถึงที่มาของต้นเหตุของปัญหา

3. เลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมจากแนวทางที่หลากหลาย หมายถึง ความสามารถในการคิดค้น กำหนดแนวทาง หรือวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ที่กำหนดในสถานการณ์ และทำการพิจารณาตัดสินใจเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบท

บึงอร กมลวัฒนา (2542 : 4) ได้อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดที่ต้องอาศัยกระบวนการทางสมองของบุคคลรวมทั้งพฤติกรรมที่ซับซ้อนต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากพัฒนาการทางสติปัญญาแก้ปัญหาที่ประสบในสถานการณ์ที่กำหนด วิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) ได้อธิบายว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาคือความสามารถในการนำความรู้ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหาที่พบ โดยอาศัยความสามารถของสมองในการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจัย ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา เป็นทักษะที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543 : 62) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหามักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอ เนื่องจากปัญหาทั้งหลายสามารถเข้ามาได้หลายแนวทางและผู้แก้ปัญหาต้องตัดสินใจว่า การแก้ปัญหาวิธีใดดีที่สุด การตัดสินใจที่นักวิชาการศึกษาสามารถปฏิบัติส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา หรืออย่างน้อยก็หลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งเป็นผู้แก้ปัญหาที่ประสบความสำเร็จ จะรู้ว่ามีวิธีแก้ปัญหาที่ดีมากกว่าแค่การเลือกทางเลือกหนึ่งจากอีกทางเลือกหนึ่ง โดยทำตามขั้นตอนในกระบวนการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ ปิยรัตน์ ศิริผลสมสุข (2543 : 24-25) ได้กล่าวว่า เมื่อคนเรามีปัญหาเกิดขึ้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ ความไม่สบายใจ คับข้องใจ ไม่มีความสุข และสิ่งที่จะทำให้สิ่งที่ไม่พอใจเหล่านั้นหมดไปได้ ก็คือ การแก้ปัญหา แต่การแก้ปัญหามีหลายวิธี และคนก็เลือกวิธีแก้ปัญหาต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวเองและสภาพแวดล้อมของแต่ละคน เป็นกระบวนการทำงานของสมอง ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมมาช่วยในการพิจารณาโครงสร้างของปัญหา ตลอดจนค้นหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ปัญหานั้นหมดไป และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ พินิจรัตน์สุขจิตต์ (2544 : 41) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหานั้นจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทางสมอง ประสบการณ์ ความสนใจ สติปัญญาความพร้อมแรงจูงใจ อารมณ์และสภาพแวดล้อม เป็นกระบวนการในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอย่างเป็นระบบ เสดินบอร์ก และเดวิดสัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 9 ; อ้างอิงจาก Sternberg & Davidson. 1992 : 1037) ได้อธิบายให้เห็นว่า สถานการณ์ที่เป็นปัญหาประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) สิ่งที่กำหนดให้ (Givens) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยของปัญหา และเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดปัญหา 2) เป้าหมาย (Goal) หมายถึง ผลที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นหรือ วิธีการแก้ปัญหา 3) อุปสรรค (Obstacles) หมายถึง คุณสมบัติของผู้แก้ปัญหาหรือคุณลักษณะของสถานการณ์ที่ทำให้ผู้แก้ปัญหาเกิดความยาก

ลำบากที่จะเปลี่ยนจากสภาพปัจจุบันให้เป็นสภาพที่ปรารถนา เพียเจท์ (Piaget. 1962 : 69) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล นั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์ในระยะแรก ๆ ที่ได้รับมา ซึ่งวิธีการที่แต่ละคนใช้ในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง จะถูกเก็บไว้ในระดับจิตสำนึกและในการแก้ปัญหาครั้งต่อไปผู้นั้นจะนำวิธีการแก้ปัญหาเดิมมาไถ่ถอน และสรุปไปใช้กับการแก้ปัญหาครั้งใหม่

ดังนั้น การที่จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม อัลแดก และเสตินส์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 18-19 ; อ้างอิงจาก Aldag & Stearns. 1987 : 583-584) ได้อธิบายว่า ปัญหาเกิดจากการมีช่องว่างระหว่างสถานการณ์ที่พึงปรารถนา กับสถานการณ์ในปัจจุบันเรามักจะนิยามปัญหาในรูปของอาการ (Symptoms) เช่น ผู้บริหารนิยามว่าปัญหาคือ ความเฉื่อยชาของผู้ใต้บังคับบัญชา แทนที่จะมองเห็นว่าความเฉื่อยชาเป็นอาการของปัญหา หรือบางครั้งอาจนิยามปัญหาในรูปของทางที่ปรารถนา เช่น ระบุว่า “มานพเป็นผู้บริหารที่ไม่ดี” ซึ่งมุ่งเน้นสิ่งที่อยากจะแก้ไขมากกว่าจะมุ่งเน้นที่ตัวปัญหา โลว์ (Low. 1990 : 240) ได้นิยามว่า ปัญหาคือ ความเบี่ยงเบนจากสิ่งที่ควรจะเป็น หรือเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐาน (Norm) หรือเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน (Standard) ที่มีอยู่ ดังนั้น ในการสื่อความหมายให้เข้าใจถูกต้องตรงกันเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ฉะนั้นการบัญญัติความหมายของคำว่า “ปัญหา” ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย จึงเกิดปัญหาขึ้นมากมายหลากหลายปัญหาจึงหมายถึง เหตุการณ์ยุ่งยากที่จะต้องแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เหตุการณ์ที่เป็นไปไม่ตรงตามความคาดหวังโดยไม่ทราบสาเหตุ การที่มนุษย์ไม่รู้จักวิธีทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เหตุการณ์ในอนาคตมีแนวโน้มว่าจะเป็นไปไม่ตรงตามประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการแก้ปัญหานั้น อาจจะครอบคลุมได้ทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาเพื่อนร่วมงาน ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาจากสิ่งแวดล้อม และปัญหาอื่นอีกมาก ซึ่งมนุษย์จะรู้สึกว่าได้เผชิญหน้ากับปัญหาก็คือเมื่ออยู่ในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ประสงค์ให้มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเกิดสถานการณ์ดังกล่าวทั้งสองประการ ตระหนักว่ามีอุปสรรคขัดขวางการหลีกเลี่ยง หรือตระหนักว่ามีอุปสรรคขัดขวางในสิ่งปรารถนา เป็นต้น

3.4.2 องค์ประกอบของปัญหา

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2544 : 2) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัญหาว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะมีองค์ประกอบของปัญหา ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเบี่ยงเบน เนื่องจากกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายที่แน่นอน ดังนั้นเมื่อสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเบี่ยงเบน ทำให้แตกต่างไปจากสภาพเหตุการณ์ที่ควรจะเป็นตามเป้าหมาย จึงถือว่าเป็นปัญหา

2. เหตุการณ์ในอนาคต สภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้เริ่มเบี่ยงเบนไปจาก

เป้าหมาย เมื่อใดก็ตามถ้าความแตกต่างนั้นมีแนวโน้มว่าจะต้องปรากฏในอนาคต การเปลี่ยนแปลงก็จะถือว่าเป็นปัญหาเพราะถ้าในอนาคตไม่มีการเบี่ยงเบนอย่างแน่นอน ย่อมแสดงว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วนั่นเอง แม้ว่าในอดีตเคยมีการเบี่ยงเบนก็ตามแต่ก็เชื่อว่าปัญหาจะไม่เกิด

3. ความไม่แน่นอน เนื่องจากเหตุการณ์ในอนาคต เป็นสิ่งที่คาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายได้โดยยาก เหตุแทรกแซงย่อมมีโอกาสดังเกิดขึ้นได้เสมอตรงไปตรงมาที่เหตุการณ์จริงนั้นยังไม่อุบัติขึ้น ย่อมเป็นการยากที่จะทราบว่าจะอะไรจะเกิดแทรกแซงขึ้นมา ความไม่แน่นอนซึ่งเป็นสิ่งคู่กับอนาคตจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัญหา ถ้ามีการหาข้อมูลหรือข่าวสารประกอบบ้าง ความไม่แน่นอนอาจแปรเปลี่ยนตามคุณภาพข้อมูลได้ 3 ระดับ ดังนี้ 1) ความไม่แน่นอนสูง ถ้าข้อมูลมีปริมาณน้อย หรือมีเหตุผลไม่หนักแน่นเพียงพอ 2) ความแน่นอนสูง ถ้าข้อมูลสมบูรณ์ เหตุผลหนักแน่น และเต็มไปด้วยความเชื่อมั่น 3) ความไม่แน่นอนจะลดกลายเป็นความเสี่ยง ถ้าข้อมูลมีคุณภาพระดับปานกลางหรือมีข้อมูลบ้างพอสมควร เช่น การหาข่าวราชการลับของทหารและตำรวจหรือการทำวิจัยของนักวิชาการ

3.4.3 หลักสำคัญของการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาเป็นเรื่องจำเป็นที่มนุษย์ทุกเพศทุกวัยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ต่างต้องประสบเป็นประจำทุกวันตลอดชีวิต กล่าวได้ว่า หน้าที่ของมนุษย์ คือ การแก้ปัญหาผู้ที่มีความสามารถสูงในการแก้ปัญหาย่อมประสบผลสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และหน้าที่การงาน การแก้ปัญหามีความสำคัญต่อการอยู่รอดปลอดภัยและการดำเนินหน้าที่การงานคุณภาพของมนุษย์ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ อุทัย บุญประเสริฐ (2538 : 91) ได้ให้แนวคิดว่าการวิเคราะห์ปัญหาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเป็นงานโดยตรงของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ต้องคอยติดตามดูแลและทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในองค์การหรือในหน่วยงานของตน เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงหรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์การ สิ่งสำคัญคือความสามารถ และทักษะในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การคิดค้นหาวิธีดำเนินการแก้ไขปรับปรุงไปได้สะดวกและเหมาะสม ในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้นจะต้องเป็นปัญหาที่แท้จริง ซึ่งต้องพิจารณาทั้งระบบของการปฏิบัติงาน และปัญหาที่แท้จริงจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นที่ เป้าหมายของระบบ “ระบบ” หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อกันหรือปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหา คือ การมีความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ทำให้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาสำหรับการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาด้วยวิธีการอื่น ๆ

3.4.4 กระบวนการแก้ปัญหา

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2543 : 66) ได้กล่าวถึงเทคนิคของการแก้ปัญหาไว้ โดยให้คำจำกัดความของปัญหา หรือเขียนข้อความของปัญหา กำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนของปัญหา พัฒนาตัวเลือกของการแก้ปัญหาและคิดถึงข้อดีและข้อเสียของแต่ละตัวเลือก สรุปผลจากการวิเคราะห์และเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาแล้วนำเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจ โดยกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน ระบุมุมมอง พัฒนาตัวเลือก ทางเลือก ประเมินตัวเลือก คัดเลือกตัวเลือก เลือกทางที่มีความเหมาะสมสูงสุด ตัดสินใจนำมาตรการและทางเลือกนั้น ๆ ออกมาใช้ควบคุมและประเมินผลซ้ำเป็นระยะๆ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีดำเนินการระดมสมองนำเสนอปัญหาที่นำไปสู่ปัญหา เขียนทุก ๆ แนวความคิดที่ได้รับการเสนอแนะ แล้วตรวจสอบแนวความคิดที่เป็นไปได้ แล้วลงคะแนนเสียงในการแก้ปัญหาหรือแนวคิดที่มีความเด่นที่สุดที่ป้องกันรวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติการ ส่วนกระบวนการแก้ปัญหายังเป็นระบบตามแนวคิดของ อัลแดก และสเติร์นส์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 18-19 ; อ้างอิงจาก Aldag & Stearns. 1987 : 583-584) ได้เสนอแนวคิดตามขั้นตอนของการแก้ปัญหามีดังนี้

1) การนิยามปัญหา (Problem Definition) เป็นการพิจารณาว่า ปัญหาที่จะต้องแก้ไขคืออะไร

2) การสร้างทางเลือก (Alternative Generation) เป็นการหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาที่ดีจะต้องมีทางเลือกที่ดี จำเป็นจะต้องมีความคิดหลากหลาย และเป็นความคิดสร้างสรรค์ ผู้แก้ปัญหาจะต้องใจกว้าง ยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ

3) ประเมินและเลือก (Evaluation and Choice) เมื่อสร้างทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหาแล้ว จึงจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ ว่าแต่ละทางมีผลดีผลเสียอย่างไร แล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4) การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Decision Implementation) โดยการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ให้นุเคราะห์ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับในวิธีการแก้ปัญหา

5) การควบคุมการตัดสินใจ (Decision Control) เป็นการกำกับติดตาม (Monitoring) ว่าผลของการตัดสินใจดำเนินไปตามแผนหรือไม่ จะต้องหาทางแก้ไขหรือปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น

3.4.5 แนวคิดในการแก้ปัญหา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 19 ; อ้างอิงจาก Gorton. 1983 : 66-67) กล่าวว่า ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาวิธีใดที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกปัญหาทุกสถานการณ์และกับทุกคน ดังนั้นประสิทธิผลของการแก้ปัญหานั้นขึ้นอยู่กับหลักการ คือ

1) พยายามคาดคะเนปัญหาหรือพยายามวิเคราะห์ศักยภาพของสิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหา

2) พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาให้มากที่สุด เช่น สาเหตุของปัญหา ธรรมชาติของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา เป็นต้น พยายามหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาโดยฉับพลันหรือการแก้ปัญหาโดยวิธีการง่าย ๆ

3) พยายามหาทางเลือกในการแก้ปัญหาหลาย ๆ ทาง อย่ายึดติดกับทางเลือกในการแก้ปัญหาที่คิดได้ เพราะอาจมีวิธีอื่นที่ดีกว่าวิธีแรก

4) ประเมินผลที่จะตามมาของทางเลือกในการแก้ปัญหาแต่ละทาง เปรียบเทียบผลดีผลเสียของแต่ละทางเลือก

5) พยายามใช้ความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์และความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการแก้ปัญหา

6) เมื่อตัดสินใจว่าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดแล้ว ควรดำเนินการแก้ปัญหาดำเนินการตามวิธีนั้น และประเมินผลการแก้ปัญหาด้วย จะช่วยให้การแก้ปัญหาดำเนินไปไม่ผิดพลาด

บัญชา อึ้งสกุล (2538 : 34) การระบุหรือกำหนดสภาพความสำเร็จของงานเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้สามารถเลือกในการแก้ปัญหาได้จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยการประเมินทางเลือก จะทำให้สามารถระบุหรือกำหนด หรือเลือกที่จะทำการพัฒนาได้ ดังนั้นผู้นำต้องมีการตัดสินใจในทุกๆระดับทั้งในด้านการวางแผน หรือการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงจัง พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 47) ได้สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเอาใจใส่คอยติดตาม ตรวจสอบค้นหาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานขององค์การหรือของระบบงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วส่งผลให้เกิดปัญหาอย่างอื่นตามมา ตลอดจนเพื่อชักนำปัญหาและความขัดแย้งให้นำไปสู่การสร้างสรรคในหน่วยงาน

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงานในองค์การไม่มีวิธีการแก้ปัญหาวิธีใดที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกปัญหาทุกสถานการณ์และกับทุกคน แต่ควรใช้หลักกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญอาจหลีกเลี่ยงได้ต่างต้องประสบเป็นประจำทุกวันตลอดอายุของการทำงาน ซึ่งถ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการแก้ปัญหาย่อมประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การงาน คุณภาพของนักวิชาการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการศึกษา

วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ทั่วประเทศ จำนวน 345 คน เพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสองด้าน คือ ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้งสองด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และภาคภูมิศาสตร์ และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการ ผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม แตกต่างจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านวุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ต่างกันจะมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาว่า ควรได้รับความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศและความรู้เรื่องการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ

สุชินดิษฐ์ หลักคำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 2 งาน ได้แก่งานแผนงานและพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ผลการวิจัย สรุปได้ว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบกับนักวิชาการศึกษา จำแนกตาม

ระดับปานกลาง และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันราชภัฏมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่านักวิชาการศึกษาใน สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาด้านประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4.1.3 ความสามารถด้านการวางแผน

ไพรัตน์ มนต์วิเศษ (2539 : 69) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามกระบวนการ วางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ปัญหาการ ดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามีญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามแผน และการ เตรียมการวางแผนตามลำดับ ส่วนการดำเนินการวางแผนมีปัญหายุ่งในระดับน้อย 2) ปัญหา การดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม ตามตัวแปรขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวม และเป็นรายด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร ยกเว้นโรงเรียนขนาดเล็กที่ด้านการดำเนินการวางแผน มีปัญหายุ่งในระดับน้อย 3) ปัญหาการดำเนินงาน ตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนมที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมและรายด้าน

ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในแต่ ละกลุ่มสถานศึกษาและรวมทุกกลุ่มสถานศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมาก 2) ลำดับทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์รวมทุกกลุ่มสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาชีพ การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การวางแผน และการจัดหน่วยงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีความรู้ด้าน วิชาการและประสพการณ์ และระดับความรู้สำหรับคุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่ คุณธรรมและ ความประพฤติ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์ (2543 : 86) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

จังหวัดนครราชสีมา ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการวางแผน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมให้ความสำคัญกับระดับปฏิบัติมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.4 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

อรนุช เมฆาวิบูลย์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดกลางสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารจากบนลงล่างใช้รูปแบบไม่เป็นทางการด้วยวาจาเป็นจำนวนสูงสุด การสื่อสารจากล่างขึ้นบนใช้รูปแบบเป็นทางการด้วยวาจาเป็นจำนวนสูงสุด และการสื่อสารในแนวนอนใช้รูปแบบเป็นทางการด้วยวาจา และไม่เป็นทางการด้วยวาจาเป็นจำนวนสูงสุด

ไพศาล ชาญสูงเนิน (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับที่ 3 คือ ระบบการปรึกษาหารือ แสดงว่า ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนมีการพบปะหารือ ติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมายมาก การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง โดยมีทั้งจากผู้บริหารลงมาตามลำดับชั้น และสายงานจากครูผู้สอนผ่านขึ้นตามสายงานจนถึงผู้บริหารการสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ผู้บริหารโรงเรียนพยายามจะให้ข้อมูลแก่ครูเฉพาะที่จำเป็นแต่เป็นข้อมูลที่ตอบถามได้ทั้งหมด ตลอดจนครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรับผิดชอบที่จะส่งข่าวสารที่ถูกต้อง

สุกัลยา ปริญญกุล (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศการสื่อความหมายในองค์กรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการสื่อความหมายในองค์กรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และตามความรับรู้ของข้าราชการ สถาบันที่มีวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิสองวุฒิปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์ (2543 : 84) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารการศึกษาให้ความสนใจกับระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการปฏิบัติจะเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเข้าพบเพื่อทำความเข้าใจตลอดเวลา และยังให้ความ

สำคัญและยอมรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำงานให้บุคลากรเข้าใจ รวมทั้งมีการประเมินผลการติดต่อสื่อสารของตนเองอยู่เสมอ และถ้าพิจารณาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา

สุชินดิษฐ์ หลักคำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 2 งาน ได้แก่ งานแผนงานและพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัย สรุปได้ว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบกับนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่มีตำแหน่ง ก่อนดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งสองด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการติดตามและประเมินผล ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น สถานศึกษาส่งข้อมูลล่าช้า และบุคลากรไม่เข้าใจการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า ควรให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานตามกรอบอย่างเต็มที่ และควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัย วัดผลและประเมินผล ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาให้นักวิชาการศึกษาอย่างน้อยปีละสองครั้ง และควรปรับปรุงระบบการประสานงานและการจัดทำเอกสาร

สุนันท์ นิมวัย (2543 : 27) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปฏิบัติการกับนักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือครู ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ในการพัฒนาให้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถดำเนินการได้ โดยการสอนเกี่ยวกับปัญหาหรือการสอนการแก้ปัญหา หรือการสอนโดยใช้การแก้ปัญหา ในการพัฒนายังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เช่น สถานการณ์ปัญหาที่นำมาใช้พัฒนาบรรยากาศในชั้นเรียน

พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีความสามารถในการแก้ปัญหาวเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพิจารณาด้านอายุและวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาด้านประสบการณ์ของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 การมีวิสัยทัศน์

โธมัส (Thomas. 1991 : 1171) ศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาวิสัยทัศน์มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของการบริหาร ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่น และมุ่งมั่นในเรื่องของการวางแผน การมีส่วนร่วม การปฏิบัติการร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้การวิจัยเป็นกระบวนการช่วยดำเนินงานมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปใช้เป็นแม่แบบได้

ไวเซนด (มาร์ศรี สุธานี. 2540 : 58 ; อ้างอิงจาก Vicent. 1993 : 3771) ได้ศึกษาบทบาทของวิสัยทัศน์ในกระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิวัฒนาการวิวัฒนาการ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนั้นจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติด้านการวางแผนการดำเนินงาน/โครงการ และเป็นกำหนดความเหมาะสมในการตัดสินใจเพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สมิท - บอริง (Smith - Boring. 1993 : 3571-A.) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ การวางแผน และการบริหารเวลา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์กับการวางแผน และวิสัยทัศน์กับการบริหารเวลา

บัทท์ (มาร์ศรี สุธานี. 2540 : 58 ; อ้างอิงจาก Butt. 1993 : 746-A.) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัย พบว่าศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การทุ่มเททั้งงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบ วิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนา วิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

บริดเจสส์ (Bridges. 1992 : 669) พบว่า ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า ครูมีความตั้งใจมากขึ้นเมื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีลักษณะเปิดกว้าง มีความร่วมมือกัน ช่วยอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนมากขึ้น แต่ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีลักษณะปิดความสัมพันธ์ห่างเหินและใช้อำนาจการควบคุมครูจะเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยลง และ การมีวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งยวดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

4.2.2 ความสามารถในการวางแผน

โรเบิร์ต (Roberts.1979 : 5247-A) ได้ศึกษารูปแบบในการวางแผนการศึกษาของรัฐอัลบามา กล่าวถึง สภาพสังคมและปรัชญาการศึกษาที่เปลี่ยนไป มีผลต่อการวางแผนการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา พบว่าการวางแผนการศึกษาต้องกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยให้มีคณะกรรมการอันประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการวางแผน

โจนส์ (Jones. 1981 : 4235-A) ได้ทำการวิเคราะห์งานการบริหารแบบ POSDCORB และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาของชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การวางแผนนั้นจะช่วยแก้ปัญหาในการกำหนดโครงการเพื่อการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และการลงทุนทางการศึกษาเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดในการที่จะกำหนดโครงการและการศึกษาของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

มายาท์ (Maryatt. 1984 : 572-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการวางแผนการศึกษากรอบกำกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นทิศทางในการวางแผนแม่บททางการศึกษา โดยพัฒนาเป็นคู่มือการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในเอกสารหนังสือ คู่มือการวางแผน 7 อย่าง คือ คณะกรรมการในการวางแผน ทีมงาน หรือการทำงานในกลุ่มหลักในการวางแผนปฏิบัติการ ความต้องการจำเป็นจริง ๆ ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความคาดหวัง และการพัฒนา คณะกรรมการดำเนินงาน การประเมินผลการเลือกสรร ซึ่งในหนังสือคู่มือนี้ จะมีคำแนะนำวิธีการดำเนินการ การเลือกเครื่องมือในแต่ละส่วนขององค์ประกอบแต่ละขั้น รวมทั้งคำอธิบายในการอำนวยความสะดวกหรือสิ่งการในการนำกิจกรรมไปปฏิบัติตามรูปแบบการวางแผนแม่บท

ชัสเตอร์ (Schuster. 1987 : 277-A) ศึกษากระบวนการวางแผนระยะยาวในโรงเรียนประจำท้องถิ่นของ อาร์ชดี โอชิเซ ซิกาโก เป็นการศึกษาว่า มีปัญหาอะไรในการวางแผน ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนและได้ผลก็ต่อเมื่อเวลาได้ถูกใช้ไปตามการปฏิบัติตามแผนจริง คณะผู้วางแผนจะต้องพิจารณาเลือกใช้แผนอย่างระมัดระวัง มีที่ปรึกษาดำเนินขั้นตอนตามกระบวนการวางแผน

4.2.3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

แมกนุสัน (Magnuson. 1991 : 78-91) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านอาชีพ (Professional Characteristics) และคุณสมบัติส่วนตัว (Personal Characteristics) ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและเข้ากับผู้อื่นได้ดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ประสานการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

แบ็งค์ - ไบรท์ (Banks - Bright. 1994 : 1539-A) ศึกษาความพร้อมในการทำงาน การสร้างประสิทธิภาพ ความรู้พื้นฐานสำหรับการอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย และถือเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน

4.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน สำหรับปัญหาที่เกี่ยวกับด้านการบริหารภายในองค์กรที่จะมีผลโดยตรงต่อความสำคัญขององค์กรมีน้อย สำหรับผลงานวิจัยที่ศึกษาถึงการแก้ปัญหามีดังนี้

เกทส์ (Gates. 1973 : 4724-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาททางภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการแก้ปัญหขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการ แก้ปัญหาร่วมกัน เป็นวิธีที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย หากความเป็นอิสระและเปิดเผยต่อกันมีมากน้อยเพียงใด ก็จะช่วยให้ผู้ร่วมงานมีกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันมากขึ้น

ฟลอยด์ (Floyd. 1985 : 2870-A) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการแก้ปัญหของผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากับที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าพบว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในการแก้ปัญหาจะมีพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อยในการแก้ปัญหา คือ 1) ชอบไต่ถาม 2) ชอบเสนอทางเลือกหลาย ๆ ทาง 3) มักจะถ้อยทอดข้อความให้ง่ายขึ้น 4) มักจะใช้คำถามที่ค่อนข้างชัดเจน 5) ชอบอธิบายความรู้สึกต่าง ๆ 6) ชอบใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 7) มีการสรุปย่อ 8) ชอบแสดงพฤติกรรมแบบธรรมดาง่าย ๆ 9) ชอบแสวงหาคำแนะนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่น 10) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ปีเตอร์สัน (มารศรี สุธานี. 2540 : 64 ; อ้างอิงจาก Peterson. 1986 : 87-105) ได้ศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ คือ โรงเรียนที่มีปัญหามากและปัญหาน้อย และกำหนดพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาเป็น 4 แบบ คือ แบบผู้จัดการ แบบผู้เลือกปัญหา แบบผู้ดูแลและแบบนักต่อสู้ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาแบบผู้จัดการ ในขณะที่หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหามาก จะมีพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้เลือกปัญหา ส่วนผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน หากอยู่ในสภาพที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้ดูแล ในขณะที่อยู่ในสภาพที่มีปัญหามาก จะมีพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาแบบนักต่อสู้ กล่าวโดยสรุปคือ ผลที่ได้จากการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า สภาพของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

โรงเรียนกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาในทำนองกลับกันวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนก็ถูกกำหนดโดยสภาพของโรงเรียนด้วย

5. สรุป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มິงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษามีน้อยมาก และจะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้นำทางธุรกิจหรือของผู้จัดการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารและมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หากพิจารณาถึงความสามารถด้านการวางแผนการศึกษาของนักวิชาการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาวิจัยด้านการวางแผนการพัฒนาในสถานศึกษาและของสถาบันธุรกิจ สำหรับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษานั้นจากการศึกษาค้นคว้าก็ไม่ค่อยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนักวิชาการในเรื่องนี้ และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ นั้น มีการศึกษาวิจัยน้อยมากเช่นกัน และผลงานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน นักศึกษาในการเรียนวิชาต่าง ๆ เช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่าควรที่จะได้มีการทำวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลการดำเนินงานการพัฒนาให้นักวิชาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการศึกษาของประเทศ ที่จะต้องพัฒนาระบบการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่พึงประสงค์และให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการและเทคโนโลยีของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งจะช่วยสร้างสรรค์ให้เยาวชนไทยเป็นผู้มีคุณธรรม มีความสามารถ และมีคุณภาพพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะการแข่งขันด้านต่าง ๆ ในเวทีโลกซึ่งเป็นยุคของโลกที่ได้ชื่อว่าเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) นั้น จึงต้องมีบุคลากรโดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ และเพื่อเป็นข้อมูลอันจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของหน่วยงานและประเทศต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษาตามภารกิจภายในสำนักต่าง ๆ รวม 6 สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้

สร้างแบบสอบถามขึ้น จำนวน 40 ข้อ มีค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อสร้างแบบสอบถามศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในความสามารถของนักวิชาการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ศักยภาพด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และการมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 79-80) และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.1 ดร. วิเชียร เกตุสิงห์	ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
3.2 ผศ. ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3.3 น.ส.วัฒนา อาทิตยเที่ยง	ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยและพัฒนาการศึกษาฯ

3.4 ว่าที่ ร.ต.สุจิต ลั่นชัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
(นักวิจัยแห่งชาติ ปี 2540)

3.5 นายสมชาย วิวิกรมย์กุล

นักวิจัย สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล

4. นำแบบสอบถามที่ได้ นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 36 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1974 : 202) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ให้นักวิชาการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.41 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 89 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการจัดกระทำข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องจำนวน 89 ฉบับ แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. **แบบสอบถาม** ตอนที่ 1 จำแนกข้อมูลตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือ นักวิชาการศึกษา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นคำตอบแสดงความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละข้อดังนี้

- ให้คะแนน 1 เมื่อตอบในช่อง น้อยที่สุด
- ให้คะแนน 2 เมื่อตอบในช่อง น้อย
- ให้คะแนน 3 เมื่อตอบในช่อง ปานกลาง
- ให้คะแนน 4 เมื่อตอบในช่อง มาก
- ให้คะแนน 5 เมื่อตอบในช่อง มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows 9.0 ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำแนกออกเป็นระดับของความมี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1981 : 544) ดังนี้

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

2. เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.)

2. เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparison)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (F-distribution)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็นนำเสนอผลการวิเคราะห์สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยใช้ค่าจำนวนและร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

สถานภาพของนักวิชาการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	7	7.87
อายุ 30 – 45 ปี	45	50.56
อายุ 46 ปีขึ้นไป	37	41.57
รวม	89	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	14	15.73
ปริญญาโท	70	78.65
ปริญญาเอก	5	5.62
รวม	89	100
3. ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 4	4	4.49
ระดับ 5	17	19.10
ระดับ 6	26	29.21
ระดับ 7	18	20.23
ระดับ 8	24	26.97
รวม	89	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	20	22.47
10-20 ปี	28	31.46
21 ปีขึ้นไป	41	46.07
รวม	89	100

จากตาราง 1 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 89 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่นักวิชาการ

ศึกษาจะมีอายุระหว่าง 30-45 ปี ร้อยละ 50.56 รองลงมาคือ กลุ่มของนักวิชาการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.57 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 7.87 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า นักวิชาการศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คือ ร้อยละ 78.65 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.73 และวุฒิระดับปริญญาเอก ร้อยละ 5.62 ตามลำดับ สำหรับสภาพปัจจุบันนักวิชาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีการพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอีกหลายท่าน

สำหรับการพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี) ที่นักวิชาการศึกษาดำรงอยู่ในปี 2545 พบว่า นักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่จะมีตำแหน่ง (ซี) อยู่ในระดับตำแหน่ง (ซี) 6 ร้อยละ 29.2 รองลงมาคือระดับตำแหน่ง (ซี) 8 ร้อยละ 26.97 ระดับตำแหน่ง (ซี) 7 ร้อยละ 20.21 ระดับตำแหน่ง (ซี) 5 ร้อยละ 19.10 และระดับตำแหน่ง (ซี) 4 ร้อยละ 4.49 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.07 รองลงมา คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ร้อยละ 31.46 และนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 22.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา

การนำเสนอในตอนนี้เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.93	0.48	มาก
2. ความสามารถด้านการวางแผน	3.86	0.48	มาก
3. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	4.07	0.40	มาก
4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	3.86	0.49	มาก
รวม	3.93	0.38	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศักยภาพของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สำหรับความสามารถด้านการวางแผนและความสามารถด้านการแก้ปัญหา จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา ในภาพรวมจะมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 และถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของศักยภาพด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา และความสามารถด้านการวางแผน จะมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันคือ เท่ากับ 0.48 และความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ เท่ากับ 0.40

สรุปโดยรวมศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถพัฒนาความรู้โดยการอ่านหนังสือ บทความ และวารสารเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	4.27	0.75	มาก
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น เกี่ยวกับการสร้างเอกลักษณ์ของหน่วยงาน	3.86	0.81	มาก
3. มีแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับทิศทางในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนของหน่วยงานได้ อย่างชัดเจน	3.83	0.71	มาก
4. สามารถเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานและนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้	3.94	0.59	มาก
5. สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ	3.95	0.58	มาก
6. ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.61	มาก
7. เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.70	มาก
8. ศึกษางานด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.63	0.82	มาก
9. สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการในอนาคต	3.85	0.68	มาก
10. สามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	3.77	0.70	มาก
รวม	3.93	0.48	มาก

จากตาราง 3 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาเป็นรายชื่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักวิชาการสามารถพัฒนาความรู้โดยการอ่านหนังสือ บทความ และวารสารเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

รองลงมา คือ สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และข้อที่นักวิชาการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้นำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันสูง คือ การศึกษาทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้นำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน และการมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการสร้างเอกลักษณ์ของหน่วยงาน โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และ 0.81 ตามลำดับ และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาเป็นรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักวิชาการสามารถพัฒนาความรู้โดยการอ่านหนังสือ บทความ และวารสารเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ รวมทั้งการมีความสามารถในการจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กับความสามารถด้านการวางแผน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถวางแผนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ	3.72	0.69	มาก
2. ดำเนินการวางแผนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด	3.79	0.82	มาก
3. รวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาทุกครั้งที่มีการวางแผน	3.79	0.71	มาก
4. จัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.92	0.73	มาก
5. มีความสามารถในการดำเนินการวางแผนเชิงรุก	3.75	0.82	มาก
6. ร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวางแผนนำไปสู่การปฏิบัติจริง	3.82	0.78	มาก
7. รวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เพื่อนำเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานด้านการวางแผน	3.80	0.64	มาก
8. วิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.00	0.64	มาก
9. ปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็นจริง	4.02	0.50	มาก
10. รายงานและเผยแพร่สารสนเทศด้านการศึกษา	4.03	0.63	มาก
รวม	3.86	0.48	มาก

จากตาราง 4 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษาเป็นรายชื่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรายงานและเผยแพร่สารสนเทศด้านการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ การปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็น

จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลงใดๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ดำเนินการวางแผนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และการมีความสามารถในการดำเนินการวางแผนเชิงรุก โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากัน คือ 0.82 และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ การปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ คือ 0.50

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนานโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกเป็นรายชื่อ

	ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน	4.16	0.64	มาก
2.	มีศิลปะในการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.97	0.57	มาก
3.	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือข่าวสารที่จัดทำขึ้นทุกครั้งก่อนที่จะส่งผ่านไป-มาให้บุคคลในหน่วยงานทราบ	4.15	0.59	มาก
4.	ให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.13	0.61	มาก
5.	สามารถใช้สื่อได้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.10	0.52	มาก
6.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสาร	4.16	0.50	มาก
7.	สามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานเกิดขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน	4.09	0.65	มาก
8.	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	4.00	0.70	มาก
9.	ประเมินผลการติดต่อสื่อสารของตนเองอยู่เสมอ	3.84	0.62	มาก
10.	รับผิดชอบต่อข่าวสารที่สื่อออกไป	4.10	0.62	มาก
รวม		4.07	0.40	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษาเป็นรายชื่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา คือ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือข่าวสารที่จัดทำขึ้นทุกครั้งก่อนที่จะส่งผ่านไป-มาให้บุคคลในหน่วยงานทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการติดต่อสื่อสารของตนเองอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารความ

เคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ การสามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานเกิดขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษามีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสารมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากัน คือ 0.50

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสามารถในการด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกับความสามารถด้านการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาด้านการพัฒนานโยบายการศึกษา	3.63	0.73	มาก
2. สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา	3.81	0.64	มาก
3. สามารถวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมิน คุณภาพการศึกษา	3.61	0.67	มาก
4. สามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงาน การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบ	3.80	0.71	มาก
5. สามารถประเมินงานการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด	3.76	0.66	มาก
6. วางแผนการดำเนินการและประสานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน	3.99	0.59	มาก
7. สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.08	0.63	มาก
8. สามารถตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานก่อนตัดสินใจ	3.91	0.54	มาก
9. สามารถส่งเสริมและให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแหล่งความรู้ด้านการศึกษา	4.06	0.63	มาก
10. สามารถพัฒนางานนำเสนอสารสนเทศข่าวสารได้ถูกต้องและสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.67	มาก
รวม	3.86	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษาเป็นรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ สามารถส่งเสริมและให้ข้อมูล

ข่าวสารเพื่อการพัฒนาแหล่งความรู้ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมิน คุณภาพการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาด้านการพัฒนานโยบายการศึกษา โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 รองลงมา คือ สามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงาน การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ สามารถตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานก่อนตัดสินใจ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะตลอดจนประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนานโยบายและแผนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถด้านการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ต้องประสบอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มอายุ								
	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 7)			30 – 45 ปี (N = 45)			46 ปีขึ้นไป (N = 37)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.44	0.43	ปานกลาง	3.98	0.49	มาก	3.97	0.43	มาก
2. ความสามารถด้าน การวางแผน	3.49	0.63	ปานกลาง	3.84	0.41	มาก	3.96	0.51	มาก
3.ความสามารถด้านการ ติดต่อสื่อสาร	3.63	0.60	มาก	4.09	0.35	มาก	4.13	0.39	มาก
4. ความสามารถด้าน การแก้ปัญหา	3.46	0.49	ปานกลาง	3.77	0.52	มาก	4.04	0.39	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุ ได้ผลดังนี้

1. กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43

2. *กลุ่มอายุ 30-45 ปี* พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความสามารถในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35

3. *กลุ่มอายุ 46 ขึ้นไป* พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพต่อการปฏิบัติงานที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน คือ 0.39

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละกลุ่มอายุต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก สำหรับความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน และด้านการแก้ปัญหา จะอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีอายุ 30-45 ปี และกลุ่มอายุ 46 ขึ้นไป จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา								
	ปริญญาตรี (N = 14)			ปริญญาโท (N = 70)			ปริญญาเอก (N = 5)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.58	0.44	มาก	4.03	0.46	มาก	3.66	0.28	มาก
2. ความสามารถด้านการวางแผน	3.51	0.51	มาก	3.94	0.46	มาก	3.76	0.25	มาก
3. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	4.04	0.25	มาก	4.10	0.43	มาก	3.66	0.15	มาก
4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	3.53	0.42	มาก	3.92	0.50	มาก	3.96	0.05	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1. ระดับปริญญาตรี พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

2. ระดับปริญญาโท พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ

รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความสามารถในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากัน คือ เท่ากับ 0.46 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43

3. ระดับปริญญาเอก พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.28 รองลงมา คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.05

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 4 (N = 4)			ระดับ 5 (N = 17)			ระดับ 6 (N = 26)			ระดับ 7 (N = 18)			ระดับ 8 (N = 24)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.35	0.44	ปานกลาง	3.73	0.42	มาก	3.87	0.50	มาก	4.02	0.49	มาก	4.18	0.34	มาก
2. ความสามารถด้านการวางแผน	3.40	0.50	ปานกลาง	3.72	0.44	มาก	3.81	0.47	มาก	3.81	0.55	มาก	4.14	0.35	มาก
3. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	3.82	0.33	มาก	3.69	0.41	มาก	4.13	0.34	มาก	4.13	0.37	มาก	4.27	0.31	มาก
4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	3.35	0.52	ปานกลาง	3.60	0.48	มาก	3.78	0.55	มาก	3.90	0.29	มาก	4.18	0.36	มาก

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่ง (ซี) ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ระดับ 4 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงระดับตำแหน่ง (ซี) 4 มีจำนวน 4 คน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ส่วนศักยภาพในการการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน และความสามารถด้านการแก้ปัญหาจะมี ศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เท่ากับ 0.44 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33

2. ระดับ 5 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงระดับตำแหน่ง (ซี) 5 มีจำนวน 17 คน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแต่รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41

3. ระดับ 6 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงระดับตำแหน่ง (ซี) 6 มีจำนวน 26 คน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความสามารถในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34

4. ระดับ 7 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงระดับตำแหน่ง (ซี) 7 มีจำนวน 18 คน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และความสามารถด้านการวางแผน จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.29

5. ระดับ 8 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงระดับตำแหน่ง (ซี) 8 มีจำนวน 24 คน พบว่า จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.18 และความสามารถด้านการวางแผน จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36 รองลงมา คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.31

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ ที่ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาตามรายด้านของระดับตำแหน่งที่นักวิชาการศึกษาดำรงอยู่ พบว่า นักวิชาการศึกษา
ที่ดำรงตำแหน่งระดับ (ซี) 5 ถึงระดับตำแหน่ง (ซี) 8 จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน
คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถในการติดต่อ
สื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีศักยภาพในระดับมาก สำหรับนักวิชาการศึกษา
ดำรงอยู่ในระดับ (ซี) 4 พบว่า จะมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ส่วน
ศักยภาพในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน และความสามารถด้าน
การแก้ปัญหา มีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน								
	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 20)			30 – 45 ปี (N = 28)			46 ปีขึ้นไป (N = 41)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.64	0.45	มาก	3.94	0.39	มาก	4.08	0.49	มาก
2. ความสามารถด้านการวางแผน	3.60	0.49	มาก	3.91	0.41	มาก	3.96	0.49	มาก
3. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	3.73	0.41	มาก	4.14	0.37	มาก	4.18	0.33	มาก
4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	3.56	0.55	มาก	3.96	0.50	มาก	3.92	0.41	มาก

จากตาราง 10 พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ระยะเวลาต่ำกว่า 30 ปี พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 รองลงมา คือ ความสามารถด้านการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41

2. *ระยะเวลา 30-45 ปี* พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และความสามารถด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

3. *ระยะเวลา 46 ปีขึ้นไป* พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความสามารถในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน คือ เท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 และด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33

สรุปโดยรวม พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.845	.922	4.298	.017
	ภายในกลุ่ม	86	18.457	.215		
	รวม	88	20.302			
2. ความสามารถด้าน การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.356	.678	3.045	.053
	ภายในกลุ่ม	86	19.149	.223		
	รวม	88	20.505			
3. ความสามารถด้าน การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.500	.750	5.012	.009
	ภายในกลุ่ม	86	12.872	.150		
	รวม	88	14.372			
4. ความสามารถด้าน การแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.715	1.357	6.229	.003
	ภายในกลุ่ม	86	18.743	.218		
	รวม	88	21.458			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	.800	5.991	.004
	ภายในกลุ่ม	86	11.487	.134		
	รวม	88	13.088			

จากตาราง 11 พบว่า นักวิชาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักวิชาการศึกษา มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารและความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความสามารถด้านการวางแผน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านนั้น ได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวแปรด้านอายุกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparison) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 12 – 15 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับการมีวิสัยทัศน์

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	46 ปีขึ้นไป	30-45 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.4429	-	*	*
46 ปีขึ้นไป	3.9676		-	
30-45 ปี	3.9844			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พิจารณาตามกลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถด้านการวางแผน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.4857	-		*
30-45 ปี	3.8444		-	
46 ปีขึ้นไป	3.9595			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ความสามารถด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา
พิจารณาจากกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84
และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการ
วางแผน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการวางแผนสูงกว่า
นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.6286	-	*	*
30-45 ปี	4.0889		-	
46 ปีขึ้นไป	4.1270			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา
พิจารณาจำแนกตามกลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปี
ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.09 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการ
ติดต่อสื่อสาร พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45
ปี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านอายุกับความสามารถด้านการแก้ปัญหา

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.4571	-		*
30-45 ปี	3.7689		-	*
46 ปีขึ้นไป	4.0405			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ความสามารถด้านการแก้ปัญหานักวิชาการศึกษา
พิจารณาจากกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการ
การแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความสามารถในด้านการแก้ปัญห
ได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี กับนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.733	1.366	6.688	.002
	ภายในกลุ่ม	86	17.569	.204		
	รวม	88	20.302			
✓ 2. ความสามารถด้าน การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.186	1.093	5.131	.008
	ภายในกลุ่ม	86	18.319	.223		
	รวม	88	20.505			
3. ความสามารถด้าน การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.939	.470	3.006	.055
	ภายในกลุ่ม	86	13.433	.156		
	รวม	88	14.372			
4. ความสามารถด้าน การแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.804	0.902	3.948	.023
	ภายในกลุ่ม	86	19.653	.229		
	รวม	88	21.458			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.445	.723	5.337	.007
	ภายในกลุ่ม	86	11.643	.135		
	รวม	88	13.088			

จากตาราง 16 พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน และความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและ

รายด้านนั้น ได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวแปรด้าน วุฒิการศึกษา กับศักยภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé Post Hoc Comparison) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 17 - 20 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับการมีวิสัยทัศน์

วุฒิการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาเอก	ปริญญาโท
ปริญญาตรี	3.5786	-		*
ปริญญาเอก	3.6600		-	
ปริญญาโท	4.0257			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พิจารณาตามวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีวิสัยทัศน์ สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้าน
การวางแผน

วุฒิการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาเอก	ปริญญาโท
ปริญญาตรี	3.5143	-		*
ปริญญาเอก	3.7600		-	
ปริญญาโท	3.9414			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของนักวิชาการ
ศึกษาพิจารณาจากวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการ
ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษ
ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา
ตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถ
ด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา
โท จะมีความสามารถในการวางแผนสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร

วุฒิการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปริญญาเอก	3.6600	-		*
ปริญญาตรี	4.0357		-	
ปริญญาโท	4.1043			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา พิจารณาจากวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถในการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการ
แก้ปัญหา

วุฒิการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.5286	-	*	
ปริญญาโท	3.9157		-	
ปริญญาเอก	3.9600			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหานของ
นักวิชาการศึกษา พิจารณาจากวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่
มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มี
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษ
ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถ
ด้านการแก้ปัญหานของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาโท มีความสามารถในการแก้ปัญหานในการปฏิบัติงานได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิ
การศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.817	.954	4.862	.001
	ภายในกลุ่ม	86	16.485	.196		
	รวม	88	20.302			
2. ความสามารถด้าน การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.180	.795	3.855	.006
	ภายในกลุ่ม	86	17.325	.206		
	รวม	88	20.505			
3. ความสามารถด้าน การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.802	.951	7.554	.000
	ภายในกลุ่ม	86	10.570	.126		
	รวม	88	14.372			
4. ความสามารถด้าน การแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.842	1.211	6.120	.000
	ภายในกลุ่ม	86	16.616	.198		
	รวม	88	21.458			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	4	3.532	.883	7.762	.000
	ภายในกลุ่ม	84	9.556	.114		
	รวม	88	13.088			

จากตาราง 21 พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01, .001 และ .001 ตามลำดับ

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและ

รายด้านนั้น ได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวแปรด้าน ระดับตำแหน่ง (ซี) กับศักยภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparison) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 22 - 25 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 22 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับการมีวิสัยทัศน์

ระดับตำแหน่ง (ซี)	$\bar{X}$	ระดับ (ซี) 4	ระดับ (ซี) 5	ระดับ (ซี) 6	ระดับ (ซี) 7	ระดับ (ซี) 8
ระดับ (ซี) 4	3.3500	-		*	*	*
ระดับ (ซี) 5	3.7294		-			*
ระดับ (ซี) 6	3.8692			-		*
ระดับ (ซี) 7	4.0222				-	
ระดับ (ซี) 8	4.1833					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ของ นักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาตามระดับตำแหน่ง (ซี) ของนักวิชาการที่ดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยเรียง ตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับ(ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านระดับตำแหน่ง(ซี) กับการมีความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8, ระดับ(ซี) 7 และระดับ(ซี) 6 จะมีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง(ซี) 4 ใน ทำนองเดียวกันนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 จะมีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษา ที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 6 และตำแหน่งระดับ(ซี) 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถด้าน
การวางแผน

ระดับตำแหน่ง (ซี)	$\bar{X}$	ระดับ (ซี) 4	ระดับ (ซี) 5	ระดับ (ซี) 7	ระดับ (ซี) 6	ระดับ (ซี) 8
ระดับ (ซี) 4	3.4000	-				*
ระดับ (ซี) 5	3.7235		-			*
ระดับ (ซี) 7	3.8056			-		*
ระดับ (ซี) 6	3.8115				-	*
ระดับ (ซี) 8	4.1417					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของนักวิชาการการศึกษา โดยพิจารณาจากระดับตำแหน่ง (ซี) ของนักวิชาการการศึกษาที่ดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ นักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 นักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 นักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และนักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านระดับตำแหน่งกับความสามารถด้านการวางแผนของนักวิชาการการศึกษา พบว่า นักวิชาการการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 จะมีความสามารถในการวางแผนสูงกว่ากลุ่มนักวิชาการการศึกษาที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งระดับ(ซี) 7 ถึงตำแหน่งระดับ(ซี) 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถ
ด้านการติดต่อสื่อสาร

ระดับตำแหน่ง (ซี)	$\bar{x}$	ระดับ (ซี) 4	ระดับ (ซี) 5	ระดับ (ซี) 6	ระดับ (ซี) 7	ระดับ (ซี) 8
ระดับ (ซี) 4	3.8250	-				*
ระดับ (ซี) 5	3.6882		-	*	*	*
ระดับ (ซี) 6	4.1269			-		
ระดับ (ซี) 7	4.1333				-	
ระดับ (ซี) 8	4.2667					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา ถ้าพิจารณาตามระดับตำแหน่ง(ซี) ที่นักวิชาการศึกษาดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 และระดับ(ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ เท่ากับ 4.13 นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านระดับตำแหน่งกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 4 สำหรับนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 รวมทั้งนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 6 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) กับความสามารถด้านการแก้ปัญหา

ระดับตำแหน่ง (ซี)	$\bar{X}$	ระดับ (ซี) 4	ระดับ (ซี) 5	ระดับ (ซี) 6	ระดับ (ซี) 7	ระดับ (ซี) 8
ระดับ (ซี) 4	3.3500	-			*	*
ระดับ (ซี) 5	3.6000		-		*	*
ระดับ (ซี) 6	3.7769			-		*
ระดับ (ซี) 7	3.9000				-	*
ระดับ (ซี) 8	4.1792					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหานักวิชาการการศึกษา พิจารณาตามระดับตำแหน่ง(ซี) ที่นักวิชาการศึกษาดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ (ซี) 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านระดับตำแหน่งกับความสามารถด้านการแก้ปัญหานักวิชาการการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 กับนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี)7 จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 4, นักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 กับนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 5, และนักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 และระดับ(ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.579	1.290	6.259	.003
	ภายในกลุ่ม	86	17.723	.206		
	รวม	88	20.302			
2. ความสามารถด้าน การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.841	.920	4.240	.018
	ภายในกลุ่ม	86	18.664	.217		
	รวม	88	20.505			
3. ความสามารถด้าน การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.983	1.492	11.264	.000
	ภายในกลุ่ม	86	11.389	.132		
	รวม	88	14.372			
4. ความสามารถด้าน การแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.221	1.110	4.964	.009
	ภายในกลุ่ม	86	19.237	.224		
	รวม	88	21.458			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.324	1.162	9.285	.000
	ภายในกลุ่ม	86	10.764	.125		
	รวม	88	13.088			

จากตาราง 26 พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักวิชาการศึกษามี ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถ ด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01, .05, .001 และ .01 ตามลำดับ

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านนั้น ได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวแปรด้านประสพการณ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษา โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparison) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 27- 30 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 27 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับการมีวิสัยทัศน์

ประสพการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.6400	-	*	*
10-20 ปี	3.9357		-	
21 ปีขึ้นไป	4.0780			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ 10-20 ปี มีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการวางแผน

ประสพการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.6000	-	*	*
10-20 ปี	3.9107		-	
21 ปีขึ้นไป	3.9610			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ความสามารถด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการวางแผน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในด้านการวางแผนสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.7300	-	*	*
10-20 ปี	4.1429		-	
21 ปีขึ้นไป	4.1829			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับ
ความสามารถด้านการแก้ปัญหา

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	21 ปีขึ้นไป	10-20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.5650	-	*	*
21 ปีขึ้นไป	3.9293		-	
10-20 ปี	3.9607			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา และเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยเปรียบเทียบตามอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและรับคืน เป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือได้ จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.41

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS for Windows 9.0 เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparison)

โดยผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1.ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในภาพรวม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศักยภาพของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสามารถด้านการวางแผนและความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่า

เฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 3.86 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาในภาพรวมจะมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 และถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของศักยภาพด้านที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผน มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันคือ เท่ากับ 0.48 และความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ เท่ากับ 0.40 และหากพิจารณาตามรายด้านและรายข้อ ได้ผลดังนี้

1) **ด้านการมีวิสัยทัศน์** พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักวิชาการศึกษาสามารถพัฒนาความรู้โดยการอ่านหนังสือ บทความ และวารสารเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และข้อที่นักวิชาการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันสูง คือ การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการสร้างเอกลักษณ์ของหน่วยงาน โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และ 0.81 ตามลำดับ และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58

2) **ความสามารถด้านการวางแผน** พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานและเผยแพร่สารสนเทศด้านการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ การปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลงใดๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ดำเนินการวางแผนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และการมีความสามารถในการดำเนินการวางแผนเชิงรุก โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากัน คือ 0.82 และความ

คิดเห็นของนักวิชาการการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ การปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ คือ 0.50

3) ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษาเป็นรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา คือ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือข่าวสารที่จัดทำขึ้นทุกครั้งก่อนที่จะส่งผ่านไป-มาให้กับคณบดีในหน่วยงานทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการติดต่อสื่อสารของตนเองอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ สามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจและความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50

4) ความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อจะเห็นว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ สามารถส่งเสริมและให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแหล่งความรู้ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ปัญหา การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักวิชาการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาด้านการพัฒนานโยบายการศึกษา โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 รองลงมา คือ สามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงาน การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ สามารถตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานก่อนตัดสินใจ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

2. การเปรียบเทียบผลการทดสอบศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

2.1 นักวิชาการศึกษามีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ช) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า

2.2.1 ด้านอายุ ได้ผลดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ความสามารถในการวางแผน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการวางแผน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการวางแผนสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านอายุกับความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี กับนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านวุฒิการศึกษา ได้ผลดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีวิสัยทัศน์สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ความสามารถในการวางแผน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านวุฒิการศึกษากับความสามารถด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีความสามารถในการวางแผนสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษามีตำแหน่งระดับ(ซี) 5, และนักวิชาการศึกษามีตำแหน่งระดับ(ซี) 8 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษามีตำแหน่งระดับ(ซี) 7 กับระดับ(ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ผลดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์กับการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ 10-20 ปี มีวิสัยทัศน์สูงกว่า นักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ความสามารถด้านการวางแผน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป กับนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในการวางแผนสูงกว่านักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารของนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารสูงกว่านักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ความสามารถด้านการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับความสามารถด้านการแก้ปัญหาของนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และนักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่านักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. นักวิชาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

ผลจากการศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศทำให้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานฯ ซึ่งมีหลายหน่วยงานนั้น ส่งผลให้นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีประสบการณ์และความสามารถอย่างมุ่งมั่นในด้านของการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ต้องใช้ศักยภาพสูง รวมทั้งการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ของสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องเป็นผู้รู้จักมองและเข้าใจสถานการณ์รอบด้านถึงสภาพปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ที่จำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหามากกระทบได้ทันทั่วทั้งที่และมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

เมื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาที่มีอายุวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสามารถด้านการวางแผน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความสามารถในการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกัน จะมีความสามารถด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถด้านการวางแผนขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง(ซี) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับอายุ ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับอายุ วุฒิ การศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับคะแนนศักยภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยผลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับศักยภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้าน การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยแต่ละด้านจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษาในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จะมีศักยภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และนักวิชาการศึกษามีศักยภาพด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษา จะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดย รวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า การดำรง ตำแหน่งของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีประสบการณ์ของ นักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล สุดประเสริฐ (2535 : 3) กล่าวว่า อาชีพนัก วิชาการศึกษามีใช้ผู้สอนโดยตรงจึงจำเป็นต้องเป็นผู้รู้กว้างไกล รู้อย่างลึกซึ่งทั้งด้านแนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูงจะทำให้ เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและทำให้เป็นผู้ทันสมัย รู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยส่งเสริมให้มีและสร้างศักยภาพในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะงาน โดยทั่วไปของนักวิชาการศึกษาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการ การข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ รัตนสุข จิตต์ (2544 : 83) ได้ศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543 : 3) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ช่วยกำหนด

มาตรฐานของทิศทางการดำเนินงานในองค์กร และสังคมที่มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศในทุกด้าน ดังนั้น โดยรวมจะเห็นได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษายุคปัจจุบันจะช่วยให้การทำงานได้เต็มที่เต็มฝีมือ เต็มตามศักยภาพ จะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาได้ทำงานเต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความสามารถในการวางแผน พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 และนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า อายุของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า การดำรงตำแหน่งของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีประสบการณ์ของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 105) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ของการบริหารที่สำคัญที่สุดที่ถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินงานโดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่ต้องยึดถือปฏิบัติ เพราะการวางแผนมีขอบเขตที่ครอบคลุมถึงหน้าที่การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด และเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานทั้งปวง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่ทำจะเป็นไปในทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และความถูกต้องของการคิดวิเคราะห์ และการกำหนดเป็นแผนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณะ ยุทธสุทธิพงศ์ (2543 : 86) ได้ศึกษา พบว่า การที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาจำแนกตาม ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการศึกษาที่มีทั้งความรู้ มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการวางแผนได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย

3. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า นักวิชาการศึกษา จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการ

ศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า การดำรงตำแหน่งของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีประสบการณ์ของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแบ็งค์-ไบรท์ (Banks - Bright. 1994 : 1539-A) ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ว่าถ้า นักวิชาการศึกษาที่มีความรู้ มีทักษะและมีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ

4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา พบว่า นักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 และนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพด้านการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า นักวิชาการศึกษา จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจะมีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า การดำรงตำแหน่งของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีประสบการณ์ของนักวิชาการศึกษามีศักยภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ เลิศลพ (2543 : 29) จากผลของการวิจัย พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหานั้น เป็นความสามารถในการนำความรู้ความคิด ตลอดจนการมีประสบการณ์เดิมที่ได้จากการเรียนรู้ นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์มาเป็นทักษะที่จะช่วยให้การทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ตั้งใจเป็นประโยชน์และเป็นการสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมัจ (2543 : 62-63) ได้กล่าวว่า กระบวนการแก้ปัญหาในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุดจำเป็นต้องการแก้ปัญหาที่มักต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ดีที่สุดที่นักวิชาการศึกษาสามารถทำหรือหลีกเลี่ยงปัญหา โดยที่นักวิชาการศึกษาควรจะรู้ว่าวิธีการแก้ปัญหามีวิธีใดที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับปัญหานั้น มากกว่าที่จะเลือกทางเลือกหนึ่งจากอีกทางเลือกหนึ่ง โดยควรทำตามขั้นตอนในการแก้ปัญหายอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟลอยด์ (Floyd. 1985 : 2870-A) จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าจะมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหา

ได้สูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ดีเพราะมีการใช้วิสัยทัศน์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน ประกอบกับความเป็นนักวิชาการศึกษาที่มีความสามารถทั้งด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ แม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจรัตน์สุขจิตต์ (2544 : 92) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมนักวิชาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญสูง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสำนักงานฯ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจักได้นำความรู้ที่ได้รับนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับมาพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะการแข่งขันด้านต่าง ๆ ในเวทีโลก ซึ่งเป็นยุคของโลกที่ได้ชื่อว่าเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) หรือยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และเพื่อส่งเสริมให้เยาวชนไทยมีความรู้ความสามารถในแข่งขันทัดเทียมกับนานาชาติประเทศได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงศักยภาพของความเป็นนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ใช้เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักวิชาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อการส่งเสริมสนับสนุน และเป็นการเสริมสร้างให้นักวิชาการศึกษามีศักยภาพในการเป็นผู้นำทางการศึกษาและเพื่อช่วยการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน เฉพาะนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมี การศึกษาบุคลากรในตำแหน่งอื่นๆ และควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อศักยภาพการ ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและบุคลากรใน หน่วยงานราชการอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรได้ถูกทิศทาง และส่งผลกระทบต่อการพัฒนา บุคลากรของประเทศให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2535). คู่มือเตรียมสอบเป็นเจ้าหน้าที่นักวิชาการศึกษา 3 ภาคความรู้ความสามารถที่ต้องการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาหลักสูตร
กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). การสังเคราะห์การดำเนินงานเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2540). การสื่อสารเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว. นครปฐม : เพชรเกษม การพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). ปันสมองของชาติ : ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : ชัคมีเซสเดียว.
- _____. (2542). ข้อเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารอัดสำเนา.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2530). แนวคิดและวิธีการวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ชายชัย อาจินสมอาจารย์. (2543). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- ณรงค์ชัย สุขวคนธ์. (2539). คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามทัศนะของ
ผู้บริหาร และอาจารย์กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- เที่ยง เหมียดไธสง. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.
(บริหารการอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. (2542). วิสัยทัศน์การวางแผนพัฒนาประเทศในทศวรรษหน้า.
กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์. (2543). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

- นครราชสีมา : กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักงานพัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534 ข). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอส. เอ็ม. เอ็ม นิยม สุวรรณะ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดราชบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล กิติกุล. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กาญจนบุรี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ กาญจนบุรี.
- บ้งอร กมลวัฒนา. (2542). *การเปรียบเทียบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีรูปแบบการตอบและการจัดเรียงปัญหาต่างกัน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญญัติ อึ้งสกุล. (2538, กรกฎาคม-กันยายน). "การแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในสถานศึกษาด้วยวิธีการเชิงระบบ," *สารพัฒนาหลักสูตร*. 14(122) : 23-34.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- _____. (2539). *การบริหารโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยรัตน์ ศิริผลสมสุข. (2543). *การศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหานักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณี ช.เจนจิต. (2535). *การบรรลุแห่งศักยภาพแห่งตน*. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2544). *ปัญหาและการแก้ปัญหา*. เอกสารประกอบการบรรยาย. ม.ป.ท.
- พินิจ รัตนะสุขจิตต์. (2544). *ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาศำนักงานศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ใจ โอภาณรักษธรรม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- ไพรัตน์ มนต์วิเศษ. (2539). การดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผล การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวภา บัวเวช. (2542). หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม. ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- รักษาพร ดันตสุวรรณ. (2541). ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการ ศึกษาภาคกลาง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา เสือสืบพันธ์. (2540). การศึกษาศักยภาพพัฒนาการของนักเรียนระดับมัธยม ศึกษาที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการ ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ดันศิริ. (2538). โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาภัย. (2538 พฤศจิกายน-ธันวาคม). "วิสัยทัศน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์," ข้าราชการ. 40(6) ; 11-32.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สยามมิตรการพิมพ์.
- วันสาธ ศรีสวรรณ. (2540). ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิชาญ เลิศลพ. (2543). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้โดยวิธีการจัดการเรียนการสอน ตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้แบบสสวท. และรูปแบบการผสมผสานระหว่างวัฏจักรการเรียนรู้กับสสวท. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา (STRATEGIC MANAGEMENT AND CASES). กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.
- สมชาย มิตรมูลพิทักษ์. (2543). ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา. นครราชสีมา : อุบลยงสวัสดิ์ออฟเซต (สาขานครราชสีมา).
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2543). " ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์," วารสารสถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา. 17 (3) : 3-4.
- สุกัญญา ปริญญกุล. (2542). การศึกษาบรรยากาศการสื่อความหมายในองค์การสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุชินดิษฐ์ หลักคำ. (2541). ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันท์ นิมวัย. (2543). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปฏิบัติการกับนักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพ ณ นคร. (2529, กรกฎาคม-กันยายน). "มองตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง," ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน. 2, 3 : 12-19.
- สุวรรณ พลเฉลิมพรรค. (2539). การประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษาและความต้องการพัฒนาวิชาชีพสุขศึกษาและบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เสถียร อักษรชู. (2541). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538ก). *วิสัยทัศน์ของผู้นำ. เอกสารประกอบการบรรยาย*. ม.ป.ท. _____ . (2538ข). หน่วยที่ 1 หลักและกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มนำการบริหารการศึกษา. *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แผนปฏิบัติงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- _____. (2545). *สกศ. กับการพัฒนาการศึกษาของไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- อรนุช เมฆาวิบูลย์. (2539). *การสื่อสารของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดกลางสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปรินซ์นิพนธ์ บัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (กันยายน 2538) "ยุทธศาสตร์การบริหารยุคโลกาภิวัตน์," *จุลสารการบริหารการศึกษา ศิลปากร*. 2(3) ; 6.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2539). *หลักและเทคนิคการวางแผน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2538). "การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน," *ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539*. ม.ป.ท.
- Banks - Bright. (1994, December). "Work Readiness : Building an Effective Knowledge Base for Training Supervisions of at – risk High School Youth," *Dissertation Abstracts International*. 55 (6) : 1539 - A..
- Beckhard, Richard and Pritchard, Wendy. (1992). *Changing the Essence*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Bennis, Warren. (1989, April). " Why Leaders Can't Lead," *Training & Development Journal* : 35-39.
- Best, John W.. (1978). *Research in Education*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Champy, James. (1995). *Reengineering Management*. New York : Harper Collins Publishers.
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essential of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.

- Eills, Norman E. and Joslin, Anne W. (1990). *Shared Governance and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Floyd, Gordon Carson. (1985, April). Identification and Variation of Critical Skills in Organization Problem Solving. *Dissertation Abstracts International*. 46(10):2870-A.
- Gates, Phillip Eugene. (1973, May). "The Secondary Principal Leadership Role In Organization Problem Solving," *Dissertation Abstracts International*. 33(09) : 4724 - A.
- Hammer, Michael and Stanton, Steven A. (1995). *The Reengineering Revolution*. Haper Collins Publishwes.
- Jackson, Harry K., Jr. and Frigon, Normand L. (1994). *Management 2000*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Jones, Arthur Edward. (1981). "An Analysis of the Administrative Tasks Defined in the POSDCORB Model and Performed in the Operationalizing of the Community Educational Concept in Selected Elemenatry School Districts of Cook Country Illinois," *Dissertation Abstracts International*. 41 : 4235 – A, April.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Garyle W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30 :607-610.
- Low, Jimmy. (1990). *Winning Tactics for Managers*. Singapore : McGraw-Hill.
- Maguson, Walter C. (1991). "The Characteristics of Successful School Business Managers," *Dissertation Abstracts International*. 32, 4.
- Maryatt, Sally Louise. (1989). "The Master Planning Model A Framework for Change," *Dissertation Abstracts International*. 46 : 572 – A, September.
- Merron, Keith. (1995). *Riding the Wave*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Philp, Tom. (1983). *Making Performance Appraisal Work*. London : McGraw-Hill.
- Piaget. J. (1962). *The Origins of Intelligence in Childern*. New York : W.W. Norton.
- Roberts, Susie Jane. (1979). "A Process Model Form Use by Educational Administrators in Planning Educational Facilities in State of Alabama," *Dissertation International*. 39 (9) : 5247 - A.
- Schuster, Elsie Marie. (1987). "A Study of the Local School Long Range Planning Process in the Archdiocese of Chicago," *Dissertation Abstrcts International Part A*. 48 : 277- A August.

- Smith - Boring, Abbe Lee. (1993, May). "Vision as a Factor in Principals Time Allotment," *Dissertation Abstracts International*. 43 (11) : 3768 -A.
- Thomas, Gwendolyn Williams. (1991). "Shared Vision and Collective Action : School Improvement Processes in three New York City Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 52(04) : 1171.
- Throop, Robert K. & Casttelluci, Marion B. (1999). *Reaching Tour Potential*. New York : Delmar Publish.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา ตามภารกิจหลักของ 6 สำนัก จำนวน 40 ข้อ คือ

1. สำนักนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. สำนักพัฒนาการเรียนรู้และเครือข่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
3. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. สำนักกฎหมายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. สำนักอำนวยการ

ขอความกรุณาจากท่าน โปรดช่วยตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง แล้วส่งคืนผู้วิจัยด้วย ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล)
นิสิตปริญญาโท ภาควิเศษ วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทางชีวสังคม
ของนักวิชาการศึกษา ด้านอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30-45 ปี ☐ 46 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ระดับตำแหน่ง

☐ ซี 4 ☐ ซี 5 ☐ ซี 6 ☐ ซี 7 ☐ ซี 8

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา

2. ขอให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามตามที่ปรากฏในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นการสอบถามถึงระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันถึงการมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผน การติดต่อสื่อสารและการแก้ปัญหาหรือศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย หรือน้อยที่สุด

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถพัฒนาความรู้โดยการอ่านหนังสือ บทความ และวารสารเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
2.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการสร้างเอกลักษณ์ของหน่วยงาน					
3.	มีแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับทิศทางในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน					
4.	สามารถเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน และนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้					
5.	สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ					
6.	ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
7.	เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
8.	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน					
9.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการในอนาคต					
10.	สามารถคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	ความสามารถด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถวางแผนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ					
2.	ดำเนินการวางแผนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด					
3.	รวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาทุกครั้งที่มีการวางแผน					
4.	จัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
5.	มีความสามารถในการดำเนินการวางแผนเชิงรุก					
6.	ร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวางแผนนำไปสู่การปฏิบัติจริง					
7.	รวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เพื่อนำเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานด้านการวางแผน					
8.	วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา					
9.	ปรับปรุงงานตามสภาพข้อมูลที่เป็นจริง					
10.	รายงานและเผยแพร่สารสนเทศด้านการศึกษา					

ข้อที่	ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน					
2.	มีศิลปะในการติดต่อสื่อสารที่ดี					
3.	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือข่าวสารที่จัดทำขึ้นทุกครั้งก่อนที่จะส่งผ่านไป-มาให้บุคคลในหน่วยงานทราบ					
4.	ให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
5.	สามารถใช้สื่อได้เหมาะสมกับสถานการณ์					
6.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อสื่อสาร					
7.	สามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานเกิดขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน					
8.	ประชาสัมพันธ์ข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ					
9.	ประเมินผลการติดต่อสื่อสารของตนเองอยู่เสมอ					
10.	รับผิดชอบต่อข่าวสารที่สื่อออกไป					

ข้อที่	ความสามารถด้านการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาด้านการพัฒนาโยบายการศึกษา					
2.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาด่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา					
3.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษา					
4.	สามารถตัดสินใจในการปรับปรุงงาน การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบ					
5.	สามารถประเมินงานการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด					
6.	วางแผนการดำเนินการและประสานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน					
7.	สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
8.	สามารถตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานก่อนตัดสินใจ					
9.	สามารถส่งเสริมและให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแหล่งความรู้ด้านการศึกษา					
10.	สามารถพัฒนางานนำเสนอสารสนเทศข่าวสารได้ถูกต้องและสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | | |
|---------------------|---------------|--|
| 1. ดร. วิเชียร | เกตุสิงห์ | ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ |
| 2. ผศ. ดร.ทัศนา | แสงศักดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. น.ส.วัฒนา | อาทิตย์เที่ยง | ผู้เชี่ยวชาญ
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาฯ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ |
| 4. ว่าที่ ร.ต.สุคิด | ล้นชัย | ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
(นักวิจัยแห่งชาติ ปี 2540) |
| 5. นายสมชาย | วิริภิมย์กุล | นักวิจัย
สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล |

ภาคผนวก ค

หนังสือราชการ

ที่ ทม 1012/ 2055



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสมชาย วิริภิมย์กุล นักวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕๐๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ๘ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวยุพา วิริกรมย์กุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ยวีร์ เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา และ นางสาววัฒนา อาทิตย์เที่ยง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวยุพา วิริกรมย์กุล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/๕๐๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๔ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ ๙๖ ๕ ๖

วันที่ ๑๔ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

 เนื่องด้วย นางสาวยุพา วิริทธิ์มย์กุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศ แสงศักดิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวยุพา วิริทธิ์มย์กุล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวยุพา วิริภิมย์กุล
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 24 เมษายน 2495
สถานที่เกิด	เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	119/12 หมู่บ้านฉัตรกาญจน์ ถ.พุทธมณฑลสาย 2 เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีวัดจันทร์ประดิษฐาราม
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาคอมพิวเตอร์) โรงเรียนพณิชยการสันติราษฎร์
พ.ศ. 2530	ครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารโรงเรียน) วิทยาลัยครูสวนดุสิต
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ