

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
เขตการศึกษา 11

รายงานการวิจัย
ของ
พชรวรรณ เรืองคำรงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ธันวาคม 2543

๐
๖๕๕.๐๐๖๑๕
พ.๖๖ ๓

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
เขตการศึกษา 11

บทคัดย่อ
ของ
พชรวรรณ เรืองดำรงค์



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ธันวาคม 2543

๒๒ ส.ค. 2544

พชรวรรณ เรืองดำรงค์. (2543). ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11. รายงานการวิจัย
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์เชิรศรี วิวิธสิริ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน
คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้ง 2 ด้าน โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับ
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการ
ศึกษา 11 จำนวน 98 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) และ
การทดสอบค่าเอฟ (F – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความต้องการ
ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีเพศ อายุ
วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ
3. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติมคือ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับการเขียน
บทความและผลงานทางวิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ และการส่งเสริมคุณภาพ
ทางการศึกษา

THE KNOWLEDGE NEEDS FOR WORK EFFICIENCY DEVELOPMENT OF
THE ACADEMIC OFFICERS AT DISTRICT EDUCATION OFFICE
EDUCATION REGION 11

AN ABSTRACT
BY
PACHARAWAN RUANGDUMRONG

Presented in partial fulfillment of the requirements of the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakharinwirot university
December 2000

Pacharawan Ruangdumrong. (2000). The knowledge needs for work efficiency development of the Academic officers at District Education Office, Education Region 11. Master Project, M.Ed. (Adult Education). Bangkok : Srinakharinwirot University.
Advisor : Associate Professor. Chien Sri Vividhasiri.

This research had the objective to study knowledge needs for work efficiency development of the academic officers at District Education Office, Education Region 11 in two aspects : planning and rural development , and education , religions and culture promotion. A comparison of needs varied by sex , age, educational background, and work position were also compared. Opinions concerning needs for work efficiency development were also collected.

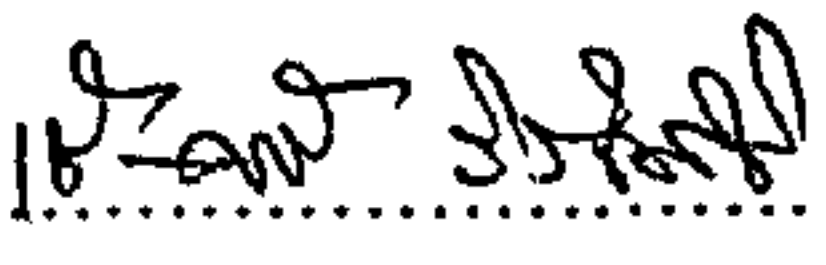
Ninety – eight academic officers at District Education Office, Education Region 11 were drawn by simple random technique. Data collection was made by five – scaled questionnaire with the open – end. Data analysis was made by percentage, means, standard deviation, t – test , F – test.

The research results were as follows :

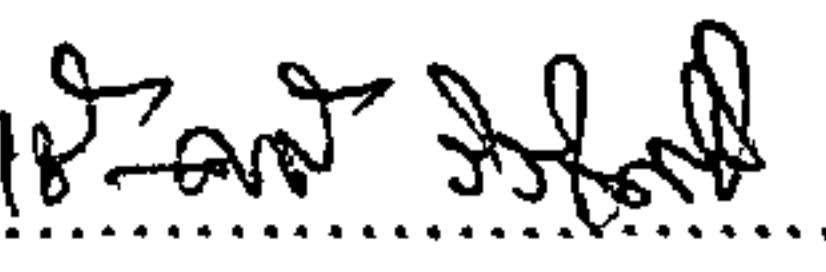
1. Knowledge needs for work efficiency development of the academic officers at District Education Office, Education region 11 were at high level by all and by each aspect.
2. Academic officers with different sex, age, educational background and work status were not different in needs for work efficiency development by all and by each aspect.
3. As for the opinions, the academic officers suggested that computer for compiling data should be provided. Knowledge for writing academic articles and work should be supported. Moreover, knowledge for work planning arrangement and education enhancement should be provided.

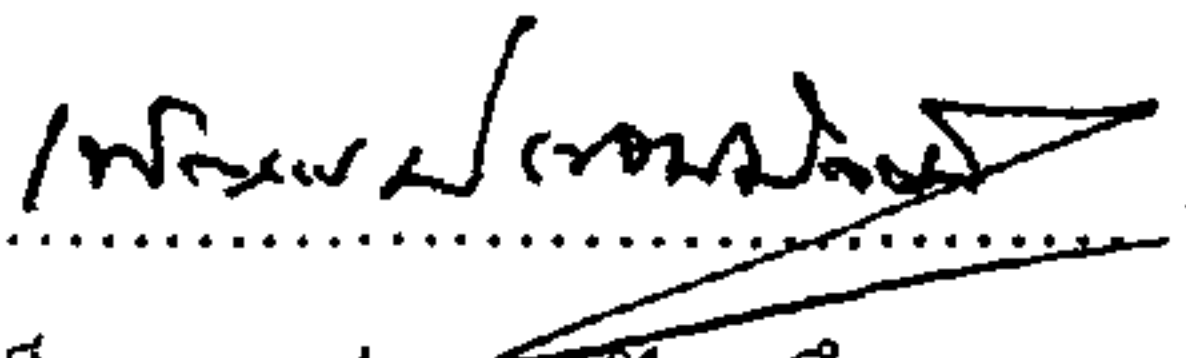
อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

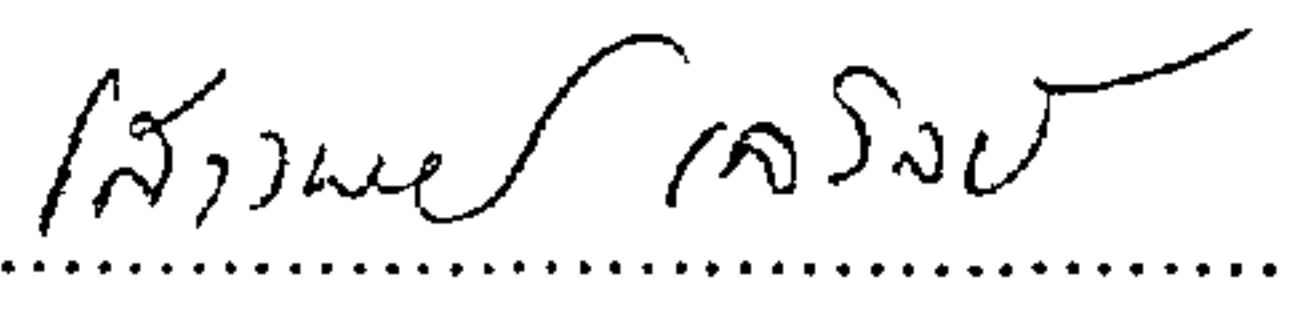
อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

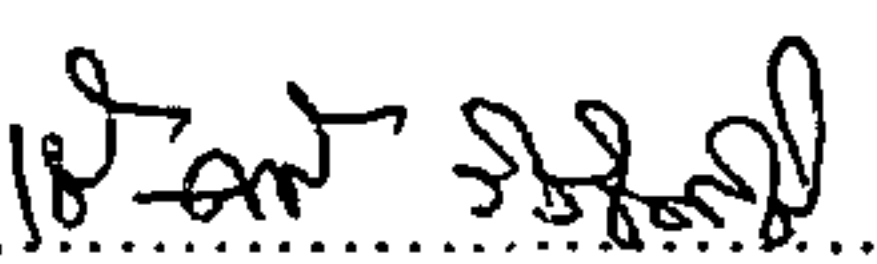
คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

..... กรรมการ
(ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนึก)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

วันที่ 2 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตา และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์เชิรศรี วิวิธสิริ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวคิดและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก พร้อมด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการร่วมสอบรายงานการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นายไพโรจน์ ทางดี ศึกษาธิการอำเภอศีขรภูมิ และนายวันชัย คำพวงส์ ศึกษาธิการกิ่งอำเภอนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุงเครื่องมือในการจัดทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบ สอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ นางสาวแสงทอง พากย์สุชี นางสาวฉวีวรรณ สมานหนู นายธานี สมคะเน นายบุญเลิศ คำดี และนางสาวเชนิสา หุ่นโชคชัย ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำรายงาน การวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา และพี่ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจให้ทุนสนับสนุน ในการจัดทำรายงานการวิจัยจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พชรวรรณ เรืองคำรงค์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....	7
	หน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา.....	9
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ.....	13
	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	30
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	32
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาเป็นรายด้าน และรายชื่อ.....	40
ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปร.....	45
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการ.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	72
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	72
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	87
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	88
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	91
ค หนังสือขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม.....	93
ง หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	95
จ แบบสอบถาม.....	97
ฉ รายชื่อจังหวัด อำเภอ และจำนวนนักวิชาการศึกษา.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	106

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	38
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	40
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ.....	41
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	43
6	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	45
7	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	46
8	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	48
9	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	50
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุ.....	51
11	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	52
12	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	54

13	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	57
14	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	58
15	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	60
16	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	62
17	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	63
18	เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	65
19	ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท.....	68
20	ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	69
21	ความต้องการด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา.....	70
22	รูปแบบ/เทคนิค/วิธีการให้ความรู้ที่นักวิชาการศึกษาต้องการ.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วรอบด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการค้าระหว่างประเทศที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและการกีดกันซึ่งทวีความเข้มข้นกันขึ้นทุกขณะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิชาการใหม่ ๆ การสื่อสารและสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างมาก ส่งผลให้ใครก็ตามที่อยู่ ณ จุดใดบนพื้นโลก สามารถรับฟังข่าวสารและรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ได้พร้อมกันการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากกระบวนการเมืองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยปัญหาสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมก่อให้เกิดภาวะเป็นพิษ และเกิดภัยแล้ง รวมทั้งกระแสการไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่งไปอีกสังคมหนึ่งในประชาคมโลก (กนกกร ชลาชนาวิน. 2539 : 1) ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก อาทิ มีการปฏิรูปการปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และทางด้านการศึกษาก็มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในโลก ถ้ามนุษย์มีคุณภาพสูงแล้วมนุษย์นี้เองจะเป็นผู้สร้างโลก รักษาโลก และทำให้โลกเจริญถาวรมั่นคง ในทางตรงกันข้าม ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว มนุษย์นี้เองเช่นกันที่จะทำลายโลก ทำลายสิ่งแวดล้อม และในท้ายที่สุดก็ทำลายตนเอง การกระทำดังกล่าวปรากฏอย่างชัดเจนในช่วงทศวรรษที่แล้่วมา มนุษย์ได้ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ อากาศ และน้ำลงไปอย่างมาก ทั้งที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และความโลภที่เกิดจากความคิดที่ไม่ถูกต้อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการอย่างค้ำให้มีประสิทธิผลเป็นไปเพื่อพัฒนาสังคม พัฒนาโลก การศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก (โกวิท ประวาลพฤษย์.2537 : 1) เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มีส่วนราชการในสังกัดทั้งสิ้น 15 กรม โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่ประสานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติงานของกรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ มีศึกษาธิการอำเภอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ ในงานอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องปฏิบัติในเขตอำเภอ (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2532 : 1) และกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ นายอำเภอภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและคณะรัฐมนตรีเพื่อให้การจัดการศึกษาภายในอำเภอดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ คำสั่ง ที่ ศธ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติราชการของศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการ อำเภอ ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2519) นอกจากนี้ได้กำหนดขอบข่ายในการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ คือ ศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2527 เป็นต้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ไปสู่การปฏิบัติงานองค์กรกลางทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในอำเภอ (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2532 : 3 –5) จากโครงสร้างดังกล่าว สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไปได้แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมโดยปีการศึกษา 2531 กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการเขต และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกแห่งทั่วประเทศ

จากโครงสร้างการบริหารงานดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2533 :137 –138) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาไว้ 2 งาน คือ

1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีนักวิชาการศึกษาเป็นหัวหน้างานและรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งประกอบด้วยงาน ต่าง ๆ คือ การวางแผนการศึกษา การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การตรวจติดตามประเมินผลและการประสานงาน
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีนักวิชาการศึกษาเป็นหัวหน้างานรับผิดชอบ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วยงาน ต่าง ๆ คือ การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม และการส่งเสริมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด

งานวิชาการในหน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าแตกต่างจากงานวิชาการของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทั่วไป เพราะงานวิชาการและกิจกรรมการศึกษา

ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้านการศึกษาของโรงเรียนบางส่วนแล้วยังรวมถึงงานวิชาการด้านส่งเสริมการศาสนา การวัฒนธรรม และงานพัฒนาชนบทอีกด้วย กรมหลวงสุทธาสถา (2535 : 3) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า อาชีพเป็นนักวิชาการศึกษานั้นคล้าย ๆ กับอาชีพครู อาชีพครู จะเน้นหนักในเรื่องการสอน แต่อาชีพนักวิชาการศึกษามีใช้ผู้สอนโดยตรง จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่กว้างไกล รู้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูง จะทำให้เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยรู้ทันโลกทันเหตุการณ์

เทคโนโลยีที่มีสมรรถนะสูงในปัจจุบันคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่มีพลังสามารถติดต่อสื่อสารได้ทั่วโลกโดยผ่านเครือข่ายที่เรียกว่า อินเทอร์เน็ต (สมบุญ ระหงษ์. 2539 : 12) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดังกล่าวหากนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้รับการฝึกอบรมและศึกษาให้เข้าใจ ก็จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ สามารถลดคนและเพิ่มงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการของไทย

สิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อให้ทุกระบบในแต่ละหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีแผน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรนั้นมุ่งเน้นไปที่ปัญหาเรื่องคน ได้แก่ ข้าราชการโดยมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นหลักใหญ่ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่หน่วยงานนำมาใช้ ถ้าข้าราชการมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดี โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดี และประหยัดย่อมมีมากขึ้น (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2532 : 94) เพราะข้าราชการเป็น ผู้ดำเนินงานและควบคุมการใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 136)

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน จตุมงคล โสณกุล (2539 : 86) ได้กล่าวถึงปัญหาในระบบราชการไทยว่ายังไม่รู้จักเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งแรกที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือ การให้ความรู้พื้นฐาน เช่น การปรับเลื่อนขั้นของข้าราชการไทย ต้องผ่านการฝึกอบรมความรู้ทางคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้สามารถใช้งานได้ ซึ่งส่วนหนึ่งที่ได้ทำไปแล้วในปัจจุบัน คือ โครงการอบรมข้าราชการที่จะปรับจากรดับ 5 เป็นระดับ 6 นอกจากนี้ในเอกสารการประชุมสัมมนา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และศึกษาธิการจังหวัดทั่วราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ 2538 พบว่า นักวิชาการศึกษา และบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานในระดับ 3 – 6 ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผนและด้านการติดตามประเมินผลยังไม่ได้รับ

การพัฒนาทั้งในด้านเจตคติ ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเชิงวิชาการ และการประสานงาน มองเป้าหมายองค์กรไม่ชัดเจน เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานประสบปัญหาหลายประการ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป นักวิชาการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่หน่วยงานยังมีบุคลากรเท่าเดิม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผน ส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ได้รับความรู้ตามที่ต้องการอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและงานพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและงานพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อมูลความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ในการพิจารณาส่งเสริมพัฒนานักวิชาการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและงานพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท

1.2 ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ปีพ.ศ. 2543 ใน 5 จังหวัด มี 96 อำเภอ นักวิชาการศึกษา จำนวน 157 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรข้างต้น ดังนี้

3.1 สุ่มร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอ ในแต่ละจังหวัด ได้จำนวน 49 อำเภอ

3.2 ใช้ นักวิชาการศึกษาทั้งหมด ในอำเภอที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 จำแนกได้ดังนี้

4.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

4.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4.1.4 ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- 1) ระดับ 3 – 5
- 2) ระดับ 6

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน

4.2.1 ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท

4.2.2 ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับความรู้ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับงานข่าวสารข้อมูล สารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผลงานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ

1.2 ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษา และการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน การจัดกิจกรรมทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การจัดกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด

2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 โดยปฏิบัติงานใน 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3. เขตการศึกษา 11 หมายถึง พื้นที่ที่จัดเขตการศึกษาในการจัดบริหารตามระบบการปกครอง ซึ่งมี 5 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเรียบเรียงนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. หน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา
 - 2.1 ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท
 - 2.2 ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 142 - 149) แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ 2539 - 2541) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ ดังนี้

1. ประสานงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนการปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงศึกษาธิการและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับเร่งรัดติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมในอำเภอ
2. ประสานงานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา และการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวง ภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมของอำเภอ
3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอ โดยเฉพาะ

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้ รับมอบหมาย

โดยจัดแบ่งงานภายในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามลักษณะปริมาณงาน ในความรับผิดชอบออกเป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไป แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทที่ 2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นคลังอำเภอ แบ่งงานภายในเป็น 4 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเงินและการบัญชี
3. งานแผนงานและพัฒนาชนบท
4. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทที่ 3 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีลักษณะงานในความรับผิดชอบ ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป (รวมทั้งงานธุรการและงานการเงินและการบัญชี) มีหน้าที่รับผิดชอบ ราชการประจำทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใด รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการ วัฒนธรรม การปฏิบัติงาน การเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจกรรมพิเศษ

3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งการประสานการใช้ ทรัพยากรของรัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

หน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา

นักวิชาการศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา แตกต่างจากตำแหน่งทางวิชาการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2530 : 10) กล่าวคือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งในสายงานที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งอาจเป็น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในระดับควบ 3 – 5 หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน ระดับต่าง ๆ เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ จะไม่กำหนดไว้ว่า ต้องมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญอย่างสูง เฉพาะบุคคลเหมือนตำแหน่งทางวิชาการ

ลักษณะงานโดยทั่วไปของนักวิชาการศึกษา ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 เมื่อ 1 กรกฎาคม 2522 คือ (พิพัฒน์ เกสซ์ชา. 2533 : 17) สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษาซึ่งมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความ ควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การ ศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีชื่อและระดับตำแหน่งตั้งแต่นักวิชาการศึกษา 3 ระดับ 3 ถึงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 10 ระดับ 10 ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ที่ต้องการแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและระดับ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 3 – 6 ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ต้องการตามระดับตำแหน่งนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2531 : 3 - 8)

1. นักวิชาการศึกษาระดับ 3

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ หลักสูตรแบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดพิพิธภัณฑการศึกษา และการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร แบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการด้านการ ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จัดประชุมอบรม และสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพเผย

แพร่การศึกษา เช่น ออกรายการวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ จัดทำวารสารหรือเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- 1) มีความรู้ในวิชาการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
- 4) มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
- 5) มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปผล

2. นักวิชาการระดับ 4

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ศึกษา วิเคราะห์ เรื่องการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน เทียบความรู้ จัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา บริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษา นักเรียนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ สำรวจรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ สำรวจ วิเคราะห์แบบเรียน การใช้แบบเรียน ตลอดจนการจัดให้มีการพัฒนาและเรียบเรียงแบบเรียน จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ติดต่อขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์การจัดทำพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการศึกษา สำรวจ เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา จัดประชุมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เป็นต้น ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุง แก้ไข ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการระดับ 3 แล้ว จะต้อง

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด
- 2) มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3. นักวิชาการศึกษาระดับ 5

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น แนะนำการศึกษาและอาชีพ ดำรงและรวบรวมข้อมูล ให้คำปรึกษาและอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะนำการศึกษาและอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรของวิชาต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหนังสือและแบบเรียน จัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการ ดำรงเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษาระดับ 4 แล้ว จะต้อง

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล
- 2) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 3) มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 4) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

4. นักวิชาการศึกษาระดับ 6

4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การศึกษาและวิเคราะห์ การแนะนำการศึกษา การศึกษาวิเคราะห์วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดทำพิพิธภัณฑ์การศึกษา จัดทำ

มาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย นำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา เป็นต้น ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการแก้ไขปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรม และให้ คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุม ในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษาระดับ 5 แล้ว จะต้อง

- 1) มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน
- 2) มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

จากขอบข่ายของงานวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 272 - 273) แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2536 - 2538) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ระดับ 3 – 5 และนักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ประจำสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับงานวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามลักษณะงาน 2 งาน ดังต่อไปนี้

1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท

นักวิชาการศึกษาระดับ 3 – 5 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ การตรวจติดตามประเมินผลงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ประสานการจัดกิจกรรม การพัฒนาชนบท หมวดกระทรวงศึกษาธิการ และการสนับสนุนกิจกรรม พัฒนาชนบทในตำบล หมู่บ้าน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนของกระทรวงศึกษาธิการทุกประเภทการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ เผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศ การตรวจติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรม และประสานการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชนบท หมวดกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักวิชาการศึกษาระดับ 3 – 5 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน การควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษา และการจัดการศึกษางานส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

นักวิชาการระดับ 6 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การจัดกิจกรรมพลศึกษา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมของกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

คำว่า ความต้องการ (Need) มีผู้ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายก็คือ สภาพที่ปรากฏระหว่างที่เป็นอยู่ (What is) กับสิ่งที่ควรให้เป็นไป (What should be) ซึ่งหมายถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต และเราเรียกว่าเป็นความต้องการ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524 : 14)

สุนทร โคตรบรรเทา (Kothbantau 1978 : 25) ได้ให้นิยามความต้องการคือ ความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นจริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่เป็นอยู่กับสถานภาพที่ควรจะเป็น

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งนิยมเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่าลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierachy of Needs) คือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ขั้น (Maslow. 1954 : 80 – 92)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะ เศรษฐกิจและงานอาชีพ
3. ความต้องการทางด้านสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ
- 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self - Actualization or Self – Realization Needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

ความต้องการทั้ง 5 ประการข้างต้น ของมาสโลว์นี้เรียงลำดับจากความจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความต้องการของร่างกายเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการขั้นต่อไป

สำหรับ โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. : 2533 : 104 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่าถ้าหากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงสูงเบาเกินไป แก้อ้อแข็งเกินไป สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จได้

2. ความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่น ๆ ของความต้องการ ซึ่งตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถ (Self – Actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตัวเองนั้นเป็นบุคคลที่น่าสงสาร เพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเองทำให้คุณค่าอื่น ๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษาพบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Need for Security) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมา ด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Need for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก (Routine) ดังนั้นเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้น บุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจจนเกิดอาการทางพฤติกรรม เหนื่อยอ่อน จึงมีความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวความคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Need for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรักรวมทั้งการที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการมีส่วนร่วมกันแสดงความคิดเห็นประสบการณ์ ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ด้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือมีลักษณะก้าวร้าวแสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกของตัวเองมีคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขาความต้องการทางด้านนี้ทำให้เขามีการรวมกลุ่มทางสังคม เป็นชุมชน สถาบันต่าง ๆ ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

นักการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีความเข้าใจในความต้องการเหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้ผู้ใหญ่ลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้อย่างมาก ด้วยการจัดโปรแกรมและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การเมือง โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น รวมทั้งการจัดโอกาสเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันอบอุ่นระหว่างครูกับผู้เรียนผู้เรียนกับผู้เรียน และให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองมากที่สุด (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524 : 43)

2. ประเภทของความต้องการทางการศึกษาของผู้ใหญ่

แนวคิดในการแบ่งประเภทความต้องการทางการศึกษาของผู้ใหญ่ มีหลายแนวคิดดังทัศนะของนักวิชาการต่อไปนี้

คูลมส์ (Coombs. 1974 : 15) แบ่งความต้องการทางการศึกษาของประชาชนออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษาทั่วไปหรือความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์เบื้องต้น เป็นต้น

2. ด้านการศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ในครอบครัว ได้แก่ อนามัย โภชนาการ คหกรรมศาสตร์ การเลี้ยงดูเด็ก และการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาเพื่อการปรับปรุงชุมชน ได้แก่ ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น สหกรณ์ เป็นต้น

5. ด้านการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง ในการประกอบอาชีพที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางสังคม

คิด (Kidd. 1972 : 273) จำแนกความต้องการทางการศึกษาของผู้ใหญ่ไว้ 7 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านสถานภาพ
2. ความต้องการด้านครอบครัวและความสัมพันธ์ในครอบครัว
3. ความต้องการด้านการเป็นผู้บริโภคและการยังชีพ
4. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความต้องการด้านอาชีพ
6. ความต้องการด้านความบันเทิง
7. ความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการพัฒนา

คำว่า “พัฒนา” ความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 :591) หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาชนบท และแม้กระทั่งพัฒนาการศึกษา

ศรีเพ็ญ สุภพิทยกุล (2535 : 42) ได้กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนา คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นนั่นเอง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change) อาจเรียกได้ว่าการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา (Desired Change)

สรุปแล้วจะเห็นว่า ความหมายของการพัฒนา ก็คือ กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความปรารถนาที่เป็นประโยชน์หรือเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม

ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 :511) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน นอกจากนี้คำว่าประสิทธิภาพยังใช้ควบคู่กับคำอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ประสิทธิภาพของเครื่องยนต์ ฯลฯ

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527 :149 – 150) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าการปฏิบัติงานใด ๆ จะมีตัวแปรใหญ่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ การจัดการ และคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายถ่ายเทให้มากน้อยอย่างไรก็ได้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยอาศัยตัวแปรอิสระดังกล่าว ผลผลิตที่ได้นับว่าเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นการที่เราจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณากันที่ตัวแปรที่ใส่เข้าไป และผลผลิตที่ออกมาหรือมองกันที่อัตราส่วน Output/Input ปราฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้นับได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือ ใส่ Input น้อยลงได้ Output เท่าเดิม หรือใส่ Input น้อยลง กลับได้ Output มากขึ้น หรือใส่ Input เท่าเดิม แต่ได้ Output มากขึ้น ดังนั้น ระดับ Degree ของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยหรือจำนวนจำกัดให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานและองค์กร กล่าวคือ การทำให้หน่วยงานและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เมื่อนำเอาคำว่าพัฒนาและประสิทธิภาพมารวมกัน ก็จะได้ความหมายว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานที่ทำให้เจริญขึ้น ดีขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความปรารถนาที่เป็นไปได้ในทางที่ดี เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและเป็นที่พึงพอใจโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผลรวมขององค์กร

องค์การและประสิทธิภาพขององค์การ

การบริหารงานในองค์การต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น ปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ คุณภาพของบุคลากรในองค์การ ทั้งนี้ เพราะว่าองค์การใดก็ตามแม้จะมีวิธีการจัดการที่ดี มีระบบการจัดสรรเงินที่สมบูรณ์ และมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ หากบุคลากรในองค์การขาดคุณภาพและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การใดจะจัดว่าเป็นองค์การที่ดี ย่อมหมายถึงว่าองค์การนั้นประกอบด้วยบุคคลที่ดี (Lepawsky. 1952 : 48)

การที่จะได้บุคคลที่ดีนั้นนอกจากได้มาโดยการคัดเลือกแล้ว จำเป็นจะต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งเสริมและให้การศึกษาระหว่างทำงานด้วย ดังนั้นในองค์การใดก็ตามหลังจากที่ได้สรรหาและบรรจุคนเข้าปฏิบัติงาน ควรหาทางเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะเหตุที่ว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ ก็ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และบุคคลที่จะมีประสิทธิภาพได้ ก็ย่อมต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถภาพอยู่เสมอ นั่นเอง

ดังนั้น นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็เช่นกัน ควรจะได้มีการพัฒนาสมรรถภาพในด้านวิชาการของตนให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 108 – 116) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการรับผิดชอบ กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร และประเมินผลกระบวนการพัฒนา

นอกจากนี้ ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร (2525 : 54) กล่าวว่า ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีหลักการว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่จะเพิ่มการรวมทุน(Capital Formation) ในรูปของทักษะและความรู้ ซึ่งเมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 107) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าการวางแผนพัฒนา บุคลากร ควรมีข้อที่จะต้องพิจารณา 3 ประการ ด้วยกันคือ พิจารณาความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์การ หรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม ความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของเขา

ความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร

ในสภาพการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทางด้านสังคมประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เป็นผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายการผลิตและการให้บริการงานที่เคยทำในรูปแบบที่ง่าย ๆ โดยเฉพาะการทำงานที่อาศัยประสบการณ์และสามัญสำนึก ไม่อาจให้ผลสูงสุดตามเป้าหมาย ประกอบกับพฤติกรรมของกลุ่มคน (Group Behavior) ในองค์กร ซึ่งเคยอยู่กันอย่างง่าย ๆ มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็เริ่มมีความคิดเห็นและความต้องการผิดแผกไปจากเดิม ต่างก็คำนึงถึงผลประโยชน์ในกลุ่มของตนเป็นสำคัญ ส่วนทางด้านเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผู้ใช้จะต้องมีความรู้และความเข้าใจ จึงจะสามารถใช้หรือควบคุมเครื่องจักรกลต่าง ๆ ได้ ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติของคนให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ประชุม รอดประเสริฐ 2528 : 128 – 129)

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

เฉลิม ศรีผดุง (2530 : 35 – 37) กล่าวว่า หลักสำคัญมากประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลคือ “การพัฒนาคน” ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง นอกจากจะเน้นการพัฒนาคนแล้ว นโยบายของรัฐยังได้มุ่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมอย่างมีสันติรวมทั้ง สันติกับสิ่งแวดล้อมและกับนานาประเทศในโลก

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ทวีบุรณ์ หอมเย็น (2526 : 36) มัลลี เวชชาชีวะ (2526 : 151) และประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 139 – 141) ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีประโยชน์ 2 ประการคือ

1. ประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับ ได้แก่ องค์กรได้รับความร่วมมือและการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในปัจจุบัน และในระยะยาวเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ลดข้อผิดพลาด ต่าง ๆ ให้น้อยลง ประหยัดทั้งเวลาและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมทั้งต้นทุนในการผลิตด้วย พัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากเป็นสถานศึกษาก็จะเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดความสนใจสำหรับโครงการใหม่ ๆ ที่จัดขึ้น สามารถกำหนดมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพวิธีการสอนของครู – อาจารย์ ให้สอดคล้อง

กับหลักสูตรใหม่ สามารถใช้ประโยชน์กำลังงานของบุคลากรได้สูงสุด โรงเรียนสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้

2. ประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จมีความปลอดภัยในงานปัจจุบันและมีโอกาสขยายศักยภาพออกไปในอนาคต เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นโอกาสที่จะปรับปรุงท่าที บุคลิกภาพเพื่อความเหมาะสม เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเข้าใจนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอีกด้วย เป็นต้น

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงไร ย่อมขึ้นกับบุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ และในบรรดาทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น ๆ ดีสักเพียงไร แต่ถ้าบุคคลในหน่วยงานนั้นไม่มีขีดความสามารถหรือศักยภาพแล้ว ทรัพยากรเหล่านั้นก็ไร้ค่า ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานนั้นได้ แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของบุคคลไม่ว่าจะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงใดก็ตามถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่างๆ เจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันก็กลายเป็นคนล้าสมัย การที่บุคคลได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงาน หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่า ความเข้มแข็ง และมีพลังที่จะทำงานได้ดีขึ้น ดังที่ มาลัย หุวะนันท์ กล่าวว่า “องค์การใดก็ตามหลังจากสรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง ควรที่จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคล ที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค์เพิ่มพูน สมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ (มาลัย หุวะนันท์ 2509 : 429) โดยทั่วไป วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันอยู่พอสรุปได้ 3 วิธี คือ วิธีแรก เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน (Pre – Service Training) วิธีที่สอง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (In – Service Training) วิธีที่ สาม คือ การฝึกฝนตนเองของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ (On – The Job Training) (กัญญา สาธิต. 2529 : 62)

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายรูปแบบหลายวิธี ทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบ อาจจัดภายในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี คือ

1. การลาศึกษาต่อ (Formal Education)

โดยการอนุญาตให้นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งอาจจัดโดยรัฐหรือเอกชนก็ได้ การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Upgrading) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นการเพิ่มพูนวุฒิให้มีความรู้ดีขึ้น ได้รับความรู้ใหม่ ๆ นอกจากจะช่วยให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้วยังทำให้มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะเลื่อนฐานะก็มีมากขึ้นด้วย ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการ เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไป

2. การศึกษาดูงาน และเข้ารับการอบรมสัมมนา (Informal Education)

การศึกษาดูงานและเข้ารับการอบรมสัมมนา เช่น โครงการอบรมวิชาการ (In Service Educational Programme) อาจจัดเองในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะอย่างแก่นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยใช้เวลาสั้น ๆ สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันหาทางแก้ไข

2.1 การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

2.2 สัมมนาทางวิชาการ

การสัมมนาทางวิชาการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ใช้กับกลุ่มบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้ร่วมกัน หรือเพื่อการศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาท มีส่วนในการสัมมนา ดำรงปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหา กำหนดแนวปฏิบัติ หาความรู้ และจัดทำรายงาน สรุปผลการสัมมนา การสัมมนาจะเหมาะสมกับสมาชิกที่มีความรู้หรือการศึกษาในระดับเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมีประสบการณ์ใน การทำงานมาพอ เพื่อเตรียมตัวมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในลักษณะเฉพาะเรื่อง โดยการนำของผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะมีอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้จัดสัมมนา ผู้นำการสัมมนา และผู้เข้าร่วมสัมมนา

2.3 การศึกษด้วยตัวเอง

การศึกษด้วยตนเองเป็นการเสาะแสวงหา ขวนขวายที่จะศึกษด้วยตนเอง ไม่ต้องมีผู้บังคับ เป็นการเรียนที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนรู้จากแรงจูงใจภายใน

ของบุคคล ซึ่งเรียกว่า การเรียนรู้จากการนำตนเอง (Self – Directed learning) เหตุผลในการศึกษาด้วยตนเองมีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ เป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นวิถีธรรมชาติทางจิตวิทยาในการพัฒนาไปสู่วุฒิภาวะ และเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ๆ ทางการศึกษา (Knowles. 1975 : 14 – 16)

2.4 การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 189) กล่าวว่า การส่งบุคลากรไปสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ทำได้หลายวิธี เช่น วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงาน โดยไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน (Intership) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignment) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ซึ่งเป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมนกันแพร่หลาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น จะเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 การแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 52 – 53) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้าย คือการให้บุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หนึ่ง ย้ายไปหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ถ้าเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ ความสามารถแล้ว จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมาก เป็นการใช้คนให้ถูกกับงานนั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 172 – 174) ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 216 – 217) มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกันกับการเลื่อนตำแหน่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวตั้ง (Vertical Move) มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพและเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) เงินเดือนจะเท่าเดิม ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม การโยกย้ายอาจเป็นแบบถาวรหรือชั่วคราว

สรุปว่า การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เป็นการวางบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทุกคนที่ทำงานแทนกันได้ ในขณะเดียวกันก็จะมีประสบการณ์และเข้าใจปัญหาและรู้วิธีแก้ปัญหขององค์การได้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนขึ้นมากมาย

2.6 การฝึกงานในสถานประกอบการ

ธีรวุฒิ บุญโสภณ (2527 : 89 – 100) กล่าวถึงการฝึกงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนา

บุคคลในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ส่วนผลของการฝึกงานจะได้มาอย่างน้อยเพียงใดต้องอาศัยการสอบติดตาม และการย้อนกลับของข่าวสารในการทำงาน

หลักสูตรการฝึกงานจะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมว่าหลังจากสำเร็จแล้วจะสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปทำงานอะไรได้บ้าง การฝึกงานควรจะเน้นหนักด้านความชำนาญเฉพาะอย่าง วิธีการฝึกควรแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อระดมความคิดร่วมกัน เพื่อให้ได้เพิ่มพูนความรู้ และฝึกการเป็นผู้นำอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิเศษ ภูมิวิชัย (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบท ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบทของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 10 รวมทุกด้านและในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผน การประสานงาน การควบคุมงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ศึกษานิเทศก์มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และบริหารงานอยู่ในอำเภอขนาดต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานพัฒนาชนบทรวมทุกด้าน และในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผนการประสานงาน การควบคุมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพโรจน์ ทางดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่า

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอมีทัศนะว่า การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน

2. นักวิชาการศึกษามีทัศนะว่า การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษานิเทศก์อำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

4. ศึกษานิเทศก์อำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่อง จักระบบข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

และประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และมีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ และติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท

5. ศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา มีทักษะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง ส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ความร่วมมือประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านศาสนา และส่งเสริมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

วีรกุล จินดาโชติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทักษะการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีการ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีการ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการมอบหมายงานและการสอนงาน รู้และใช้หลักการวิจัยเบื้องต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกกร ชลาชนาวิน (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านกระบวนการวางแผน และด้านการวิเคราะห์แผนโครงการและงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการวิจัยและติดตามประเมินผล และด้านเทคนิควิทยาการอื่นๆ ตามลำดับ

2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านเทคนิควิทยาการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านเทคนิควิทยาการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในหน่วยราชการ ของกระทรวงมหาดไทยมากที่สุดในเรื่องขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รองลงมาคือ เรื่องขาดความรู้ทักษะในการวิเคราะห์แผนโครงการและงบประมาณ เรื่องเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ด้านการวิจัยและประเมินผล เรื่องขาดความต่อเนื่องในด้านบุคลากร มีการโยกย้ายและบุคลากรขาดความรู้และทักษะในการวางแผน

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในหน่วยราชการของกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ให้มีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ รองลงมาคือ ให้มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเจ้าหน้าที่ ให้มีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการวิจัยและประเมินผล ให้มีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนปฏิบัติการ และควรกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการวางแผนให้เป็นระบบเดียวกันทุกหน่วยงานและทุกระดับ

วันساد ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก

2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีสถานภาพในการสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนา ชนบท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่อยู่ในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนา ชนบท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า นักวิชาการศึกษาใน ภาคกลาง มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านแผนงานและพัฒนา ชนบท แตกต่างจากนักวิชาการศึกษาในภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าควรได้รับความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และความรู้เรื่องการเขียนบทความและผลงาน ทางวิชาการ

จามีกร นิภากุล (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จุฬม่งหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาความ ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดใน 2 ด้าน คือ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และความรู้ตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทั้งสองด้าน โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน และการได้รับการฝึกอบรมในงานนักวิชาการศึกษาตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ นักวิชาการศึกษาระดับ 3-6 สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และวิธีเชฟเฟ้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. นักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. นักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่นักวิชาการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. นักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต้องการได้รับการฝึกอบรมในงาน นักวิชาการต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีความถี่มากที่สุดด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ทางด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดอบรมสัมมนา ควรจัดเนื้อหาให้ตรงกับสายงาน นักวิชาการศึกษาและกระจายให้ถึงระดับปฏิบัติ

อุณศรี อยู่อ่อน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการศึกษาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี รวม 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการ

ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ทำการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด มีความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความต้องการความรู้สูงกว่าครูเพศชาย
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีอายุต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้ให้แก่ข้าราชการครู ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้ความรู้โดยการจัดอบรม ร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน พาไปดูงานตามโรงเรียน และเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่ครู

งานวิจัยต่างประเทศ

มิสตรีย์ (Mistry, 1978 : 703-a) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจำลอง โครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทรี พบว่าสถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมการปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบัน ที่ตนทำงานอยู่ ประมาณร้อยละ 50 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามมีการจัดโปรแกรม ในลักษณะให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service Program) ประมาณร้อยละ 30 ของ

สถาบันที่ตอบแบบสอบถาม บังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ลักษณะของโครงการที่จัดเป็นโปรแกรมระยะสั้นแบบต่อเนื่อง และผสมผสาน ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอน และการประเมินผล มีผู้เสนอให้สถาบันจัดโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under Study) โดยให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนกับอาจารย์อาวุโสในปีเดียวกัน

ซิสตัน (Scissons. 1982 : 20 – 27) ได้สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของบุคคลโดยตั้งอยู่บนฐานของการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ซิสตัน ได้กำหนดนิยามความต้องการทางการศึกษาว่าประกอบด้วยความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ การกำหนดความต้องการทางการศึกษา กระทำโดยวัดปริมาณของแต่ละองค์ประกอบแล้วใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบ ความต้องการทั้ง 3 นั้น แล้วนำค่าความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ซิสตันใช้ในการทดลองรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้าง ธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 700 ประเภทธุรกิจ ในเวสเทอร์น แคนาดา ซิตี้ (Western Canada City) กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นสมาชิกของคณะกรรมการการค้าท้องถิ่น (Local Board of Trade) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มี 6 ระดับ สร้างจากการวิเคราะห์งานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามวัดองค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 ด้าน คือ สมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบัน ด้านสมรรถภาพพื้นฐานที่คาดหวังหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และแรงจูงใจของบุคคลต่อกิจกรรมนั้น ๆ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบดิสกริมิแนนท์ อะนาไลซิส (Discriminant Analysis) ร่วมกับ คาโนนิคอล อะนาไลซิส (Canonical Analysis) ผลสรุปคือ ความต้องการทางการศึกษาซึ่งกำหนดโดยใช้องค์ประกอบความต้องการที่ต่างกันจะให้ผลความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออีกนัยหนึ่งองค์ประกอบความต้องการแต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันในการกำหนดความสำคัญของความต้องการ

ไคลน์สตีฟเวอร์ (Kleinstiver. 1987 : 3262-a) ได้วิจัยเรื่องความต้องการ ได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการ ผลการวิจัย พบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ ทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ คือ ประสิทธิภาพที่จำเป็นที่สุดของคณะกรรมการ ด้วยเหมือนกัน

การอบรมระดับท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบมากคือ ศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการ

เน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาคือทักษะการบริหารบุคลากร และธุรการ

คริสตี้ (Christy. 1991 : 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผน และการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรขององค์กรใดก็ตามย่อมมีความต้องการในการศึกษาหาความรู้เพื่อนำเอาความรู้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาอาจแตกต่างกัน แต่ส่วนเป้าหมายขององค์กรทุกองค์กรย่อมไม่แตกต่างกัน คือ ต้องการให้หน่วยงานและองค์กรได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร สูงสุด เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้นำความรู้และแนวคิดจากการศึกษาเอกสารดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
2. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
3. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนหัวข้อ ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 มี 5 จังหวัด รวม 96 อำเภอ มีนักวิชาการศึกษา 157 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรอย่างง่าย ดังนี้
 - 2.1 สุ่มร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอ ในแต่ละจังหวัด ได้ จำนวน 49 อำเภอ
 - 2.2 ใช้ นักวิชาการศึกษาทั้งหมด ในอำเภอที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 98 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา	อำเภอ	นักวิชาการศึกษา
นครราชสีมา	26	46	13	25
บุรีรัมย์	21	32	11	21
ชัยภูมิ	14	23	7	14
สุรินทร์	15	23	8	15
ศรีสะเกษ	20	33	10	23
รวม	96	157	49	98

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาเอกสาร ตำราทาง ด้านวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน คือ ด้านงาน แผนงานพัฒนาชนบท 20 ข้อ กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 20 ข้อ รวม 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความ ต้องการ 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เพื่อเป็นกรอบข้อมูลเบื้องต้น แล้วกำหนดเป็น ข้อคำถามให้ครอบคลุมงานทั้ง 2 ด้าน ตามที่กำหนดในตัวแปรตาม
2. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ โดยให้ครอบคลุมงาน 2 ด้าน ใน ข้อ 1 พร้อม แบบสอบถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือเชิงพินิจ (Face Validity)
4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วเสนอต่อประธานกรรมการที่ควบคุม สารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งไปยังศึกษาธิการอำเภอ เพื่อขออนุญาตในการขอความร่วมมือจากนักวิชาการศึกษา ทั้ง 49 อำเภอ ในเขตการศึกษา 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ถึงกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งซองติดแสตมป์ระบุชื่อและที่อยู่ผู้วิจัย และให้ส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ส่ง ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2543
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 15 วัน ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยติดต่อไปยังผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อรับแบบสอบถามคืน
4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าเก็บแบบสอบถามได้ครบและตอบสมบูรณ์ทุกฉบับรวมจำนวน 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ทั้งหมดมากรอกข้อมูลลงในแบบบันทึกรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC (Statistical Package for Social Science PC) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ร้อยละ แล้วนำมาเสนอ
ในรูปตาราง

1.2 ข้อมูลความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | ความต้องการในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | ความต้องการในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ความต้องการในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | ความต้องการในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | ความต้องการในระดับน้อยที่สุด |

1.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t – test และ F - test

1.4 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

1. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.1 ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t -test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. : 36) ใช้สูตร

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t แทน	ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง
X_1, X_2 แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
S_1^2, S_2^2 แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
N_1, N_2 แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

2.2 ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้ F -Test ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน	ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่มีมากกว่า สองกลุ่ม
MS_b แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและ
การแปลผลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และ
อักษรย่อดังต่อไปนี้

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 จำแนกตาม
ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน N = 98	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	36	36.74
หญิง	62	63.26
รวม	98	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	13	13.26
30 - 40 ปี	40	40.82
มากกว่า 40 ปี	45	45.92
รวม	98	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	86	87.76
สูงกว่าปริญญาตรี	12	12.24
รวม	98	100
4. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ระดับ 3 - 5	40	40.82
ระดับ 6	58	59.18
รวม	98	100

จากตาราง 2 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 98 คน

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.26 เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.74

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.92 รองลงมาคืออายุ 30 – 40 ปี จำนวน 40 คน และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 และร้อยละ 13.26 ตามลำดับ

ส่วนวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 87.76 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24

ส่วนระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในการปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 58 คน และระดับ 3 – 5 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 และร้อยละ 40.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา เป็นรายด้านและรายข้อ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
วิเคราะห์ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 3-5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	4.09	0.58	มาก	1
2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.87	0.66	มาก	2
รวม	3.98	0.59	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทั้ง 2 ด้าน ($\bar{X} = 3.87 - 4.09$) โดยมีความต้องการความรู้ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ($\bar{X} = 4.09$)
สูงกว่าด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ

ความรู้ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา	4.11	0.94	มาก	11
2. การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา	4.17	0.79	มาก	7
3. การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม	4.09	0.86	มาก	13
4. การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท	3.77	0.99	มาก	19
5. การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา	3.66	0.97	มาก	20
6. การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหาอาชญากรรมในสถานศึกษา	4.11	0.96	มาก	11
7. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.28	0.88	มาก	3
8. การวางแผนและการประเมินผลโครงการ	4.24	0.80	มาก	5
9. การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี	3.93	0.85	มาก	17
10. การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.39	0.80	มาก	1
11. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธีการวิจัยและพัฒนา	4.17	0.84	มาก	7
12. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	4.14	0.81	มาก	9
13. การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบล	3.78	0.90	มาก	18
14. การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของข้อมูล	4.20	0.76	มาก	6
15. การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.25	0.90	มาก	4
16. การบริหารและการนิเทศการศึกษา	4.05	0.90	มาก	14
17. การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์	4.29	0.85	มาก	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ความรู้ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
18. การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริและงานโครงการพิเศษอื่น ๆ	4.12	0.79	มาก	10
19. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ	4.04	0.87	มาก	15
20. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบท	3.95	0.79	มาก	16
รวม	4.09	0.58	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่านักวิชาการศึกษามีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.66 - 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ข้อแรก ได้แก่ ข้อ 10 การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.39$) ข้อ 17 การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.29$) ข้อ 7 การจัดแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.28$) ข้อ 15 การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.25$) และข้อ 8 การวางแผนและการประเมินผลโครงการ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 การจัดทำแผนโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม และรายข้อ

ความรู้ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	4.14	0.92	มาก	4
2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.24	0.89	มาก	2
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.28	0.85	มาก	1
4. หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา	4.22	0.79	มาก	3
5. การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรท้องถิ่น และชุมชน	4.05	0.88	มาก	6
6. การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน	4.00	0.98	มาก	7
7. การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.91	มาก	5
8. การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี	3.69	0.97	มาก	14
9. การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด	3.55	1.03	มาก	19
10. การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น	3.60	1.10	มาก	18
11. การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์	3.53	0.96	มาก	20
12. การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา	3.65	0.99	มาก	16
13. การขอสร้างวัด ตั้งวัด ย้าย ยุบ เลิก และขอวิสุงคามสีมา	3.71	0.98	มาก	13
14. การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนาและศาสนาอื่น	3.65	0.99	มาก	16
15. การจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดินของวัด	3.77	1.05	มาก	11
16. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแผ่หลักธรรมและศีลธรรม	3.89	0.84	มาก	9
17. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของเยาวชน ประชาชนและข้าราชการ	3.78	0.97	มาก	10

ตาราง 5 (ต่อ)

ความรู้ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
18. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ	3.69	1.01	มาก	14
19. การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.76	0.96	มาก	12
20. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.99	0.82	มาก	8
รวม	3.87	0.66	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.53 - 4.28$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ข้อแรก ได้แก่ ข้อ 3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ($\bar{X} = 4.28$) ข้อ 2 กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.24$) ข้อ 4 หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) ข้อ 1 กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 7 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ($\bar{X} = 3.53$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) และทดสอบค่าเอฟ (F – test) รายละเอียดดังปรากฏดังตาราง 6 – 18

3.1 จำแนกตามตัวแปรเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 6 - 8

ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย (N = 36)		หญิง (N = 62)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	4.03	0.68	4.12	0.52	0.80
2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.79	0.74	3.91	0.62	0.84
รวม	3.91	0.68	4.02	0.54	0.86

จากตาราง 6 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามเพศ

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ชาย (N = 36)		หญิง (N = 62)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา	4.111	0.85	4.113	0.99	0.01
2. การจัดทำแผนและโครงการด้านศาสนา	4.14	0.87	4.20	0.74	0.33
3. การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม	4.00	0.96	4.15	0.81	0.80
4. การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท	3.72	1.09	3.79	0.94	0.33
5. การจัดทำแผนโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้าน นิเวศวิทยา	3.67	1.01	3.66	0.96	0.03
6. การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา	4.28	0.88	4.02	1.00	1.30
7. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.17	0.97	4.34	0.83	0.93
8. การวางแผนและการประเมินผลโครงการ	4.14	0.90	4.29	0.73	0.91
9. การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี	3.92	0.87	3.94	0.85	0.10
10. การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.36	0.80	4.40	0.80	0.25
11. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธี การวิจัยและพัฒนา	4.03	0.94	4.26	0.77	1.32
12. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	4.14	0.90	4.14	0.77	0.04
13. การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบท ในระดับตำบล	3.78	0.99	3.77	0.86	0.02
14. การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของ ข้อมูล	4.06	0.89	4.29	0.66	1.48
15. การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลใน การปฏิบัติงานในหน้าที่	4.03	1.06	4.37	0.77	1.85

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ชาย (N = 36)		หญิง (N = 62)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. การบริหารและการนิเทศการศึกษา	3.86	1.02	4.16	0.81	1.60
17. การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์	4.19	0.95	4.34	0.79	0.81
18. การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริ และงานโครงการพิเศษอื่น ๆ	4.14	0.76	4.11	0.81	0.16
19. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนและโครงการ	3.86	0.99	4.15	0.79	1.57
20. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนา ชนบท	3.92	0.87	3.98	0.74	0.41
รวม	4.03	0.68	4.12	0.52	0.80

จากตาราง 7 แสดงว่านักวิชาการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 8 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามเพศ

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ชาย (N = 36)		หญิง (N = 62)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	4.19	1.01	4.11	0.87	0.42
2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.19	0.89	4.26	0.90	0.34
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.19	1.04	4.32	0.72	0.72
4. หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทาง การศึกษา	4.14	0.90	4.27	0.73	0.81
5. การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ เป็นหลักสูตรท้องถิ่น และชุมชน	4.00	0.96	4.08	0.84	0.44
6. การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนการสอน	3.81	1.19	4.11	0.83	1.50
7. การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	1.01	4.16	0.85	0.84
8. การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี	3.86	0.99	3.60	0.95	1.31
9. การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด	3.69	0.98	3.47	1.05	1.05
10. การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น	3.67	1.01	3.55	1.14	0.51
11. การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์	3.56	1.08	3.52	0.88	0.20
12. การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา	3.58	1.18	3.69	0.86	0.53
13. การขอสร้างวัด ตั้งวัด ย้าย ขุด เลิก และ ขอวิสุงคามสีมา	3.67	1.20	3.74	0.85	0.36
14. การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนาและ ศาสนาอื่น	3.61	1.13	3.67	0.90	0.32

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ชาย (N = 36)		หญิง (N = 62)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. การจัดทำนิตกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดินของวัด	3.61	1.15	3.89	0.98	1.26
16. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแผ่หลักธรรม และศีลธรรม	3.69	0.95	4.00	0.75	1.76
17. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของเยาวชน ประชาชนและข้าราชการ	3.53	1.09	3.92	0.87	1.96
18. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ	3.47	1.11	3.82	0.93	1.67
19. การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.53	0.97	3.89	0.94	1.80
20. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.83	0.78	4.09	0.84	1.45
รวม	3.79	0.74	3.91	0.62	0.84

จากตาราง 8 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

3.2 จำแนกตามตัวแปรอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 9 - 12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 13)		30 – 40 ปี (N = 40)		มากกว่า 40 ปี (N = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	3.99	0.42	4.12	0.70	4.09	0.52
2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.72	0.66	3.94	0.74	3.84	0.59
รวม	3.86	0.52	4.03	0.69	3.96	0.53

จากตาราง 9 แสดงว่านักวิชาการศึกษา กลุ่มอายุ 30- 40 ปี มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{X} = 3.96$) และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามอายุ

	ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.23
		ภายในกลุ่ม	96	32.89	0.35	
		รวม	98	33.05		
2.	ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	0.60
		ภายในกลุ่ม	96	41.76	0.44	
		รวม	98	42.28		
	รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.18	0.38
		ภายในกลุ่ม	113	35.67	0.39	
		รวม	98	36.52		

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในตาราง 10 พบว่า นักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุ

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 13)		30 – 40 ปี (N = 40)		มากกว่า 40 ปี (N = 45)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา	4.00	0.91	4.15	1.08	4.11	0.83	0.12
2. การจัดทำแผนและโครงการด้านศาสนา	3.92	0.64	4.23	0.92	4.20	0.69	0.77
3. การจัดทำแผนและโครงการด้านวัฒนธรรม	4.00	0.71	4.20	0.94	4.02	0.84	0.53
4. การจัดทำแผนและโครงการด้านพัฒนาชนบท	3.53	0.88	3.88	0.97	3.73	1.05	0.60
5. การจัดทำแผนโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา	3.39	0.65	3.85	1.03	3.78	0.99	1.46
6. การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	3.92	1.04	4.18	0.90	4.11	1.01	0.33
7. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	3.54	0.66	4.15	1.05	4.31	0.76	1.02
8. การวางแผนและการประเมินผลโครงการ	4.23	0.73	4.23	0.92	4.24	0.71	0.01
9. การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี	3.69	0.95	3.98	0.92	3.96	0.77	0.58
10. การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.31	0.63	4.35	0.95	4.44	0.69	0.22
11. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธีการวิจัยและพัฒนา	4.15	0.56	4.35	0.77	4.02	0.94	1.65

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 13)		30 – 40 ปี (N = 40)		มากกว่า 40 ปี (N = 45)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	4.15	0.69	4.05	0.82	4.22	0.85	0.47
13. การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบล	3.39	0.96	3.73	0.96	3.93	0.81	2.01
14. การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของข้อมูล	4.39	0.65	4.15	0.89	4.20	0.66	0.46
15. การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.00	0.91	4.33	0.86	4.24	0.93	0.64
16. การบริหารและการนิเทศการศึกษา	4.08	0.86	4.08	0.86	4.02	0.97	0.04
17. การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์	4.62	0.65	4.30	0.99	4.18	0.75	1.36
18. การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริและงานโครงการพิเศษอื่น ๆ	4.00	0.82	4.20	0.76	4.09	0.82	0.39
19. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ	4.00	0.91	4.08	0.92	4.02	0.84	0.05
20. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบท	3.54	0.78	3.95	0.88	4.09	0.67	2.56
รวม	3.99	0.42	4.12	0.70	4.09	0.52	0.87

จากตาราง 11 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 12 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุ

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 13)		30 – 40 ปี (N = 40)		มากกว่า 40 ปี (N = 45)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	4.00	0.91	4.00	1.01	4.31	0.82	1.40
2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.00	1.00	4.28	0.91	4.27	0.86	0.51
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.46	0.52	4.13	0.85	4.36	0.91	1.15
4. หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา	4.31	0.63	4.28	0.88	4.16	0.77	0.32
5. การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรท้องถิ่นและชุมชน	3.77	1.09	4.15	0.89	4.04	0.80	0.92
6. การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน	3.92	0.86	4.18	0.96	3.87	1.04	1.08
7. การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.18	0.98	4.10	1.03	4.09	0.73	0.25
8. การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี	3.34	1.13	3.65	0.98	3.84	0.90	1.64
9. การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด	3.23	1.17	3.60	1.08	3.60	0.94	0.73
10. การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น	3.15	1.35	3.75	1.15	3.58	0.94	1.48
11. การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์	3.39	0.87	3.63	1.08	3.49	0.87	0.37

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี (N = 13)		30 – 40 ปี (N = 40)		มากกว่า 40 ปี (N = 45)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนก สามัญศึกษา	3.62	0.96	3.63	1.06	3.69	0.95	0.05
13. การขอสร้างวัด ตั้งวัด ย้าย บูบ เลิก และขอวิสุงคามสีมา	3.46	0.88	3.63	1.11	3.78	0.90	0.52
14. การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธ ศาสนาและศาสนาอื่น	3.39	1.12	3.78	1.00	3.62	0.94	0.81
15. การจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับ ที่ดินของวัด	3.77	1.01	4.00	0.61	3.60	1.12	1.56
16. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผย แผ่หลักธรรมและศีลธรรม	3.62	0.77	4.05	0.94	3.82	0.78	1.60
17. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ วินัยของเยาวชน ประชาชนและ ข้าราชการ	3.77	0.83	3.98	1.03	3.60	0.94	1.61
18. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ	3.46	0.78	3.98	1.05	3.51	0.99	2.73
19. การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรม อำเภอ	3.77	0.83	3.83	0.98	3.67	1.00	0.21
20. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.85	0.69	4.13	0.85	3.91	0.82	0.95
รวม	3.72	0.66	3.94	0.74	3.96	0.53	0.44

จากตาราง 12 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

3.3 จำแนกตัวแปรวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “นักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 13 - 15

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N = 86)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 12)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	4.10	0.53	3.99	0.89	0.58
2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.98	0.55	3.92	0.95	0.34
รวม	3.98	0.53	3.92	0.95	0.34

จากตาราง 13 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 14 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		(N = 86)		(N = 12)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา	4.21	0.83	3.42	0.38	2.83*
2.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศาสนา	4.21	0.75	3.92	1.00	1.21
3.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม	4.15	0.85	4.00	0.95	0.39
4.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท	3.73	0.93	4.00	1.04	0.87
5.	การจัดทำแผนโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้าน นิเวศน์วิทยา	3.69	0.94	3.50	1.24	0.62
6.	การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา	4.20	0.87	3.50	1.39	2.41*
7.	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.33	0.80	3.92	1.37	1.51
8.	การวางแผนและการประเมินผลโครงการ	4.22	0.77	4.33	0.99	0.46
9.	การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี	3.91	0.82	4.08	1.08	0.67
10.	การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.44	0.70	4.00	1.28	1.83
11.	การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธี การวิจัยและพัฒนา	4.16	0.82	4.25	0.97	0.34
12.	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	4.14	0.79	4.17	1.03	0.11
13.	การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบท ในระดับตำบล	3.77	0.90	3.83	0.94	0.24
14.	การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของ ข้อมูล	4.21	0.74	4.17	0.94	0.18

ตาราง 14 (ต่อ)

ดำเนินงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	(N = 86)		(N = 12)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.22	0.89	4.42	1.00	0.71
16. การบริหารและการนิเทศการศึกษา	4.05	0.87	4.08	1.17	0.13
17. การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์	4.33	0.76	4.00	1.35	1.25
18. การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริและงานโครงการพิเศษอื่น ๆ	4.11	0.80	4.25	0.75	0.60
19. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและโครงการ	4.05	0.83	4.00	1.21	0.17
20. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบท	3.94	0.71	4.08	1.24	0.58
รวม	4.10	0.53	3.99	0.89	0.58

จากตาราง 14 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อที่ 1 เรื่อง การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา และข้อ 6 การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	(N = 86)		(N = 12)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	4.15	0.86	4.08	1.31	0.24
2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.26	0.84	4.08	1.24	0.62
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.29	0.80	4.17	1.19	0.47
4. หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา	4.26	0.72	4.00	1.21	1.05
5. การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรท้องถิ่น และชุมชน	4.06	0.83	4.00	1.21	0.21
6. การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอน	4.00	0.96	4.00	1.21	0.00
7. การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.86	3.75	1.22	1.43
8. การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี	3.65	0.94	4.00	1.13	1.17
9. การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด	3.52	1.03	3.75	1.06	0.71
10. การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น	3.57	1.09	3.75	1.14	0.53
11. การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์	3.52	0.93	3.58	1.17	0.20
12. การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา	3.64	0.97	3.75	1.14	0.36
13. การขอสร้างวัด ตั้งวัด ย้าย ขุด เลิก และขอวิสุงคามสีมา	3.40	0.96	3.83	1.19	0.45

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		(N = 86)		(N = 12)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14.	การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนาและศาสนาอื่น	3.65	0.97	3.67	1.16	0.05
15.	การจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดินของวัด	3.78	1.01	3.83	1.34	0.17
16.	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแผ่หลักธรรมและศีลธรรม	3.87	0.78	4.00	1.21	0.49
17.	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของเยาวชนประชาชนและข้าราชการ	3.80	0.93	3.58	1.24	0.73
18.	การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถานโบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ	3.72	0.97	3.50	1.31	0.71
19.	การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.76	0.93	3.75	1.22	0.02
20.	การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.01	0.79	3.83	1.03	0.71
รวม		3.98	0.55	3.92	0.95	0.34

จากตาราง 15 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

3.4 จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 16 – 18

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 - 5 (N = 40)		ระดับ 6 (N = 58)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	4.12	0.49	4.07	0.64	0.39
2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.95	0.58	3.81	0.71	1.02
รวม	4.03	0.05	3.94	0.65	0.76

จากตาราง 16 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามระดับตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับ 3 - 5 (N = 40)		ระดับ 6 (N = 58)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดทำแผนและ โครงการด้านการศึกษา	4.10	1.11	4.12	0.82	0.11
2. การจัดทำแผนและ โครงการด้านศาสนา	4.20	0.82	4.16	0.77	0.28
3. การจัดทำแผนและ โครงการด้านการวัฒนธรรม	4.23	0.68	4.00	0.86	1.27
4. การจัดทำแผนและ โครงการด้านการพัฒนาชนบท	3.85	0.95	3.71	1.03	0.70
5. การจัดทำแผนและ โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้าน นิเวศวิทยา	3.63	0.93	3.69	1.01	0.32
6. การจัดทำแผนและ โครงการป้องกัน และแก้ปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา	4.05	0.99	4.16	0.95	0.53
7. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.38	0.87	4.21	0.89	0.93
8. การวางแผนและการประเมินผลโครงการ	4.33	0.69	4.17	0.68	0.93
9. การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี	3.95	0.94	3.91	0.82	0.21
10. การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.28	0.88	4.47	0.73	1.17
11. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธี การวิจัยและพัฒนา	4.28	0.55	4.10	0.97	1.00
12. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	4.13	0.72	4.16	0.88	1.18
13. การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบท ในระดับตำบล	3.75	0.84	3.79	0.95	0.23
14. การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของ ข้อมูล	4.30	0.65	4.14	0.83	1.04
15. การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลใน การปฏิบัติงานในหน้าที่	4.33	0.83	4.19	0.95	0.73

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับ 3 - 5 (N = 40)		ระดับ 6 (N = 58)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. การบริหารและการนิเทศการศึกษา	4.13	0.82	4.00	0.96	0.67
17. การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์	4.40	0.74	4.21	0.91	1.11
18. การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริ และงานโครงการพิเศษอื่น ๆ	4.23	0.77	4.05	0.80	1.07
19. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนและโครงการ	4.03	0.77	4.05	0.94	0.15
20. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนา ชนบท	3.77	0.73	4.09	0.80	1.05
รวม	4.12	0.49	4.07	0.64	0.39

จากตาราง 17 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ จำแนกตาม
ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับ 3 - 5 (N = 40)		ระดับ 6 (N = 58)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	4.18	0.84	4.12	0.98	0.29
2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.38	0.84	4.14	0.93	1.29
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.43	0.59	4.17	0.98	1.46
4. หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทาง การศึกษา	4.38	0.67	4.12	0.86	1.57
5. การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ เป็นหลักสูตรท้องถิ่น และชุมชน	4.03	0.89	4.07	0.88	0.24
6. การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนการสอน	4.18	0.84	3.88	1.07	1.47
7. การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.94	4.12	0.90	0.24
8. การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี	3.60	0.96	3.76	1.00	0.80
9. การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด	3.45	1.04	3.62	1.02	0.81
10. การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น	3.76	1.15	3.60	1.06	0.13
11. การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์	3.63	0.87	3.47	1.01	0.81
12. การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา	3.80	0.85	3.55	1.06	1.23
13. การขอสร้างวัด ตั้งวัด ข้าย บูบ เลิก และ ขอวิสุงคามสีมา	3.75	0.84	3.69	1.08	0.30
14. การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนาและ ศาสนาอื่น	3.78	0.92	3.57	1.03	1.02

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับ 3 - 5 (N = 40)		ระดับ 6 (N = 58)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. การจัดทำกิจกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดินของวัด	3.88	0.88	3.72	1.15	0.70
16. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแผ่หลักธรรมและศีลธรรม	3.98	0.73	3.83	0.90	0.86
17. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของเยาวชนประชาชนและข้าราชการ	4.05	0.78	3.59	1.04	2.38*
18. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ	3.80	0.85	3.62	1.11	0.86
19. การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	3.93	0.83	3.64	1.04	1.46
20. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.13	0.76	3.90	0.85	1.36
รวม	3.95	0.58	3.81	0.71	1.02

จากตาราง 18 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อที่ 17 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของเยาวชน ประชาชนและข้าราชการ นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 98 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 90.81 ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง 19 – 22

ตาราง 19 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท

ความรู้ที่ต้องการด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ความถี่ N = 98	ร้อยละ (%)
1. ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ	34	34.69
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ	22	22.44
3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนและ โครงการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดให้โทษในสถานศึกษา	15	15.30
4. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัย	12	12.24
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ	6	6.12

จากตาราง 19 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.69 รองลงมาคือความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.44 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดให้โทษในสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 และความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12

ตาราง 20 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความรู้ที่ต้องการด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ความถี่ N = 98	ร้อยละ (%)
1. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ	32	32.65
2. ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา	21	21.42
3. ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรม	12	12.24
4. ความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์	8	8.16
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดงานศาสนพิธี และราชพิธี	6	6.12
6. ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	4	4.08
7. ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	2	2.04

จากตาราง 20 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ความรู้เกี่ยวกับการจัดงานศาสนพิธี และราชพิธี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.08 และความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04

ตาราง 21 ความต้องการด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา

ความต้องการด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความถี่ N = 98	ร้อยละ (%)
1. ต้องการให้หน่วยงานจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	8	8.16
2. ต้องการเอกสารคู่มือเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน	5	5.10
3. ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านการเงินภายในสำนักงาน	3	3.06
4. ต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	2	2.04

จากตาราง 21 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอื่น ๆ ดังนี้ มีความต้องการให้สำนักงานจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 รองลงมา มีความต้องการเอกสารคู่มือเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 มีความต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านการเงินภายในสำนักงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 และมีความต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04

ตาราง 22 รูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ที่นักวิชาการศึกษาต้องการ

รูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ที่ต้องการ	ความถี่ N = 98	ร้อยละ (%)
1. จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	62	63.27
2. จัดทำเอกสารคู่มือแจก	54	55.10
3. จัดอบรมสัมมนา	51	52.41
4. จัดประชุมปฏิบัติการ	43	43.88
5. จัดประชุมรับฟังการบรรยายให้ความรู้	38	38.78
6. จัดวิทยากร / ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ	21	21.43

จากตาราง 22 แสดงว่านักวิชาการศึกษา มีความต้องการ ด้านรูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ ดังนี้ คือ

มีความต้องการให้จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.27 รองลงมามีความต้องการให้จัดทำเอกสารคู่มือแจก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีความต้องการให้มีการจัดอบรมสัมมนา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 มีความต้องการจัดประชุมปฏิบัติการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 มีความต้องการให้จัดประชุมรับฟังการบรรยายให้ความรู้ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 และ มีความต้องการให้จัดวิทยากร / ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ นับว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะฉะนั้นนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน การสำรวจความต้องการของประชาชนในชนบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดังนั้นนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ในบทนี้ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อมูลความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ในการพิจารณาส่งเสริมพัฒนา นักวิชาการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ปี พ.ศ. 2543 ใน 5 จังหวัด ซึ่งมี 96 อำเภอ มีนักวิชาการศึกษาจำนวนรวม 157 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอ ในแต่ละจังหวัด ได้จำนวน 49 อำเภอ ใช้นักวิชาการศึกษาในอำเภอที่สุ่มได้ทั้งหมดจำนวน 98 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และจำแนกความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เป็น 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานพัฒนาชนบท จำนวน 20 ข้อ กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 20 ข้อ รวม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 15 - 31 กรกฎาคม 2543 โดยขอหนังสือนำจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งไปยังศึกษาธิการอำเภอ เพื่อขออนุญาตในการขอความร่วมมือจากนักวิชาการศึกษาทั้ง 49 อำเภอ ในเขตการศึกษา 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม และจัดส่งหนังสือนำจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ถึงกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งซองติดแสตมป์ระบุชื่อและที่อยู่ผู้วิจัย และให้ส่งคืนโดยไม่ต้อง

ระบุชื่อผู้ส่งภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 15 วัน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความต้องการความรู้โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจัดอันดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 เป็นรายชื่อ รายด้าน และเป็นภาพรวม

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำแนกตามตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ค่าทดสอบที (t -test) มากกว่า 2 กลุ่มใช้ค่าทดสอบเอฟ (F -test)

4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูล

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความต้องการความรู้ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ($\bar{X} = 4.09$) สูงกว่าด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.87$)

1.1 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความต้องการความรู้ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.66 - 4.39$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ข้อแรกได้แก่ ข้อ 10 การสำรวจรวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.39$) ข้อ 17 การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.29$) ข้อ 7 การจัดแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.28$) ข้อ 15 การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.25$) และข้อ 8 การวางแผนและการประเมินผลโครงการ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด คือ ข้อ 5 การจัดทำแผนโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา ($\bar{X} = 3.66$)

1.2 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความต้องการความรู้ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.53 - 4.28$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ข้อแรก ได้แก่ ข้อ 3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ($\bar{X} = 4.28$) ข้อ 2 กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.24$) ข้อ 4 หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) ข้อ 1 กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 7 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด คือ ข้อ 11 การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ($\bar{X} = 3.53$)

2. เปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผลสรุปมี ดังนี้

2.1 นักวิชาการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 นักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.3 นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.4 นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

3.1 นักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท เรียงลำดับ คือต้องการความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมากที่สุด รองลงมา คือความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ การจัดทำแผนและโครงการ ป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดให้โทษในสถานศึกษา การจัดทำงานวิจัย และการจัดทำโครงการตามลำดับ

3.2 นักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม เรียงลำดับ คือ ต้องการความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ มากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา การส่งเสริมวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์ การจัดงานศาสนพิธีและราชพิธี การนิเทศการศึกษา และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ

3.3 นักวิชาการศึกษามีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอื่น ๆ คือ มีความต้องการให้สำนักงานจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการเอกสารคู่มือเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดสวัสดิการด้านการเงินภายในสำนักงาน และต้องการขวัญและกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3.4 นักวิชาการศึกษา มีความต้องการด้านรูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ ดังนี้ คือ การให้จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีความต้องการให้จัดทำเอกสารคู่มือแจก ให้มีการจัดอบรมสัมมนา ให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการ จัดประชุมรับฟังการบรรยายให้ความรู้ และให้จัดวิทยากร / ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลใน 3 หัวข้อ คือ 1) ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา 2) การเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 3) ความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ผลจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาหาความรู้เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิชาการใหม่ ๆ การสื่อสาร และสารสนเทศมีความก้าวหน้า และได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ประกอบกับได้มี พระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงจำเป็นที่บุคลากรจะต้องกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นซึ่งตรงกับความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ว่า โดยทั่วไปมนุษย์ทุกคนต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วคนมีความพร้อมที่จะร่วมมือสนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบโดยคนเรามุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหากมีการจูงใจที่เหมาะสม หรืออาจเป็นเพราะว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรม และสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (จรูญ นราคร. 2538 : 85) ซึ่งเป็นการสวนกระแสความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความเจริญของสังคม จึงทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 เกิดการตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้มากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ บุญลือ กองทอง (2533 : 144) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยระดับกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10, 11 พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10, 11 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และต้องการให้พัฒนาความรู้ทุกฝ่ายโดยเร็ว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 : 153) ศึกษาเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุ่นศรี อยู่อ่อน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก และต้องการให้จัดอบรมประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน พาไปดูงานตามโรงเรียน และเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่ครู

2. การเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เขตการศึกษา 11 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กับด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่างาน ทั้ง 2 ด้าน เป็นงานหลักในหน้าที่ของนัก วิชาการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นที่สนใจของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการ ศึกษา 11 ทั้งเพศชายและเพศหญิง สมควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้ ประกอบกับงานด้านนี้เป็นงานที่มี ความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง จึงทำให้นักวิชาการศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : 154) ศึกษาเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการ ศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประ สิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

2.2 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ใน สังคมปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งเรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ทั้ง 3 กลุ่มอายุ จึงมีความต้องการ ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : 154) ศึกษาเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ประกอบกับได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ซึ่งทำให้นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.4 นักวิชาการศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่นักวิชาการศึกษาปฏิบัติอยู่นั้นไม่ค่อยแตกต่างกันนัก งานส่วนใหญ่ทั้งของระดับ 3-5 และระดับ 6 จะมีขอบข่ายรายละเอียดของงานคล้ายคลึงกัน และในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีนักวิชาการศึกษาปฏิบัติงานอยู่เพียง 1 หรือ 2 คน เท่านั้น ซึ่งปฏิบัติงานเกือบทุกอย่างในหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้นักวิชาการศึกษาระดับ 3 – 6 มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

จากผลการเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยทุกกลุ่มมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิชาการใหม่ๆ การสื่อสารและสารสนเทศมีความก้าวหน้า และได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ประกอบกับได้มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงจำเป็นที่นักวิชาการศึกษา จะต้องมีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด มีดังนี้

3.1 นักวิชาการศึกษา มีความต้องการความรู้ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาเป็นความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ การจัดทำแผนและโครงการป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมให้โทษในสถานศึกษา การจัดทำงานวิจัย และการจัดทำโครงการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นงานในหน้าที่โดยตรงของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจะต้องนำไปใช้ในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการความรู้เรื่องนี้มากที่สุด รองลงมาคือต้องการความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ในด้านอื่น ๆ ต้องการให้หน่วยงานจัดหาคอมพิวเตอร์

ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนี้คอมพิวเตอร์มีบทบาทต่อการใช้งานเกี่ยวกับการศึกษามากขึ้นจึงทำให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงมีความต้องการมาก

3.2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านรูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ที่ต้องการ ปรากฏว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการให้จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุด รองลงมาจัดทำเอกสารคู่มือแจก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานอยู่กับที่มักจะพบเห็นสิ่งที่จำเจ จึงอยากไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นบ้างเพื่อนำเอาความรู้เหล่านั้นมาปฏิบัติและปรับปรุงในหน่วยงานของตนเองให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ต้องการความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางวิชาการ ดังนั้นจึงควรมีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่นักวิชาการศึกษา และ/หรือจัดทำเอกสารแนะนำให้ความรู้
2. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจัดหาคอมพิวเตอร์ให้นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ได้ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนางานของราชการให้มากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาธิการอำเภอ โดยการสัมภาษณ์ เจาะลึกเพื่อจะได้ทราบปัญหาอย่างแท้จริงในแต่ละจังหวัด
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควบคู่ไปด้วย

4. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม ของศึกษาธิการอำเภอ / ศึกษาธิการจังหวัด เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนาวิน. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. ปริญญาโท. กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- กมล สุกประเสริฐ. คู่มือเตรียมสอบเป็นเจ้าหน้าที่นักวิชาการศึกษา 3 ภาคความรู้ความสามารถ
ที่ต้องการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาหลักสูตร, 2535
- กอบพร อินทรกำแหง. ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531. อัดสำเนา.
- โกวิท ประวาลพุกภัย. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , สำนักงาน. รายงานผลการวิจัยโครงการวิจัยเพื่อพัฒนารูปร่าง
แผนการศึกษาระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : กองการวิจัยการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2527.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ, สำนักงาน. เอกสารมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายงาน
วิชาการ. 2531 . อัดสำเนา.
- จตุมงคล โสณกุล. แนวทางการใช้ไอทีในหน่วยงานราชการ. เอกสารประกอบการสัมมนาทาง
วิชาการเรื่อง บทบาทมหาวิทยาลัยในยุคอินเทอร์เน็ต สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ 5-7 กันยายน 2539 ณ โรงแรมถาวรแกรนด์พลาซ่า ภูเก็ต, 2539 .
- จรรยา นราคร. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้.
ปริญญาโท. กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538. อัดสำเนา.
- จามิกร นิภากุล. การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- เฉลิม ศรีผดุง. “ การพัฒนานักบริหารระดับสูงของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน,” ใน
การพัฒนานักบริหารตามแนวทางของสังคมไทย. หน้า 33-54 กรุงเทพฯ :
โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2530.
- ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ. ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
อัดสำเนา.

- ทวิบูรณ์ หอมเย็น. “ผู้บริหารงานโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากร, มิตรครู. 25 (23) : 34 –39 ; 15 ธันวาคม 2526.
- ทิพาวิดี เมฆสวรรค์. “ตำแหน่งวิชาการ : แนวคิดและความมุ่งหมาย,” ข้าราชการ. 32(3) : 7-15 ; กรกฎาคม 2530.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2531.
- ธีรวุฒิ บุญโสภณ. “หลักการจัดฝึกอบรมบุคลากรในโรงงาน,” คุรุศาสตร์เทคโนโลยี. 2 (1) : 89 – 100 29 กุมภาพันธ์ 2527.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. “นโยบายพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ,” ใน คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2532.
- บุญเหลือ กองทอง . ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยระดับกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9,10 และ 11. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533 . อัดสำเนา.
- บุหพันธ์ ทองกลีบ. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4 . หจก. ทิพย์อักษร, 2528.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. “นักวิจัยคุย,” ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 10 (6) : 30 ; สิงหาคม – กันยายน 2530.
- ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร. “ การพัฒนาและการบริหารบุคลากรในระบบโรงเรียน ,” มิตรครู 24 (23) : 46 – 56 ; ธันวาคม 2525.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. บันทึกการอบรมนักวิชาการศึกษา ประจำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2525. อัดสำเนา.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 (ปี 2532 – 2535) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,สำนักงาน. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 ปีงบประมาณ (2536 – 2538) . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ที.พี.พริน จำกัด, ม.ป.ป.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิชญโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2526 .

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : 1 สำนักทดสอบ
ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- พิพัฒน์ เกสซ์ชา. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด ตามความเห็นของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ และเจ้าหน้าที่ฝ่าย
อำนวยการ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ไพบุลย์ ฐริเวทย์. “ การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย,” รวมคำแหง. 9 : 26 – 34 ; 2526.
- ไพโรจน์ ทางดี. การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา ในเขตการศึกษา 11.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.
- มาลัย หุวะนันท. “ ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ,” วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. ฉบับพิเศษ.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2509.
- เมธี ปิณฑนันท. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์, 2529.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 . พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญทัศน์, 2538.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2531”
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- สุนทร โคตรบรรเทา. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2524.
- อุ้นศรี อยู่อ่อน. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- Christy, Dipple. **Planned Change for Personal Develoment Strategies Planning and the
CSDP Mid – South. Reginal Resource Center. Lexington : Docement
Reproduction Series, 1991**

- Klieinstiver, louise. "Inservice Training Needs of School board Members as Perceived by School board Members and School Superintendents," **Dissertation Abstracts International**. 47 (9) : 3263-A ; March, 1987.
- Maslow , Abraham H. **Motivation and Personality in the Classroom**. New York : Harper and brother , 1954.
- Malcolm" Knowles S. **The modern Practice of Adult Education From Pedagogy to Andragogy**. Chicaco : Folleltt Publishing Company, 1980.
- Mistry, Romy J. "Improving College Teaching:Modli Faculty Develoment Program for Indian Unitary University," **Dissertation Abstracts International**. 39:703;A; August, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ทม 1010 (5) / กญ.

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการอำเภอศีขรภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ขอรับรองว่า นางสาวพชรพรรณ เรืองดำรงค์ เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ให้ทำ สารนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ภายใต้การควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่ท่านจะมีให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3815-24 ต่อ 5574



ที่ ทม 1010 (5) / กญ.

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการกิ่งอำเภอพนมดงรัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ขอรับรองว่า นางสาวพชรพรรณ เรืองดำรงค์ เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ให้ทำ สารนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ภายใต้การควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่ท่านจะมีให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3815-24 ต่อ 5574

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์เชิรศรี วิวิธสิริ

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายไพโรจน์ ทางดี

ศึกษานิการอำเภอสีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

นายวันชัย คำพวงส์

ศึกษานิการกิ่งอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม



ที่ ทม 1010 (5) / กญ.

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอ เขตการศึกษา 11

ด้วยนางสาวพชรพรรณ เรืองดำรงค์ เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ เขตการศึกษา 11 ภายใต้การควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ

ในการนี้ใคร่ขออนุญาตจากท่าน เพื่อขอความร่วมมือจากนักวิชาการศึกษา
ตอบแบบสอบถาม ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2543 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำสารนิพนธ์

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ ที่ท่านจะมีให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3815-24 ต่อ 5574

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ที่ ทม 1010 (5) / พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน นักวิชาการศึกษา เขตการศึกษา 11

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวพชรวรรณ เรืองดำรงค์ นักวิชาการศึกษา 6 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับ
อนุมัติจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 ภายใต้การควบคุม
ดูแลของ รองศาสตราจารย์เชิษฐ์ศรี วิวิธสิริ ใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยตอบแบบสอบถาม
ดังแนบมาพร้อมนี้

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งกลับคืนไปที่ นางสาวพชรวรรณ
เรืองดำรงค์ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2543
ซึ่งมีชื่อและที่อยู่พร้อมซองปิดผนึกมาเรียบร้อยแล้ว

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความร่วมมือจากท่านในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เชิษฐ์ศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3815-24 ต่อ 5574

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

.....

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

2. กรุณาตอบทุกข้อ และตอบตามความต้องการที่เป็นจริงของท่าน และคำตอบของท่านจะไม่มีผล
กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์โดยรวม
เพื่อการวิจัยและปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอของเราเป็น
อย่างดี

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือด้วยดี

(นางสาวพชรวรรณ เรืองคำรงค์)

นักวิชาการศึกษา

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 - 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

() ระดับ 3 - 5

() ระดับ 6

ตอนที่ 2 ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเนื้อหาความรู้ในแต่ละข้อว่าท่านมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามข้อนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องตาราง ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด ความหมายของเลขคะแนน
ในตาราง ดังนี้

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

ที่	เนื้อหาความรู้ที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท</u>					
1.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา.....					
2.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษา.....					
3.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการวัฒนธรรม.....					
4.	การจัดทำแผนและโครงการด้านการพัฒนาชนบท.....					
5.	การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านนิเวศน์วิทยา.....					
6.	การจัดทำแผนและโครงการป้องกัน และแก้ปัญหาเสพติด ในสถานศึกษา.....					
7.	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....					
8.	การวางแผนและการประเมินผลโครงการ.....					
9.	การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทประจำปี.....					
10.	การสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....					
11.	การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเทคนิควิธีการวิจัย และพัฒนา.....					
12.	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ....					
13.	การประสานงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับ ตำบล.....					
14.	การพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรายงานผลของข้อมูล.....					
15.	การศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลในการปฏิบัติ งานในหน้าที่.....					
16.	การบริหารและการนิเทศการศึกษา.....					
17.	การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์.....					
18.	การจัดกิจกรรมการศึกษาตามโครงการพระราชดำริและงาน โครงการพิเศษอื่น ๆ.....					
19.	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนและ โครงการ.....					
20.	การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบท.....					

ที่	เนื้อหาความรู้ที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
21.	กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน.....					
22.	กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่.....					
23.	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....					
24.	หลักการ และแนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษา.....					
25.	การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้เป็น หลักสูตรท้องถิ่น และชุมชน.....					
26.	การพัฒนารูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนรู้การสอน.....					
27.	การนำนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน.....					
28.	การจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเนตรนารี.....					
29.	การดำเนินการขอเหรียญลูกเสือและเหรียญกาชาด.....					
30.	การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น.....					
31.	การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์...					
32.	การส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา.....					
33.	การขอสร้างวัด ตั้งวัด ย้าย ยุบ เลิก และขอวิสุงคามสีมา.....					
34.	การขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนาและศาสนาอื่น.....					
35.	การจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดินของวัด.....					
36.	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแผ่หลักธรรมและศีลธรรม..					
37.	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของเยาวชน ประชาชนและข้าราชการ.....					
38.	การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ.....					
39.	การจัดพิพิธภัณฑ์และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ.....					
40.	การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น.....					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยเขียนเติมลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้

1. ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

2. ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

3. ด้านอื่น ๆ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

4. รูปแบบ / เทคนิค / วิธีการให้ความรู้ที่ท่านต้องการ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (....)

- (....) 1. จัดประชุมรับฟังการบรรยายให้ความรู้
- (....) 2. จัดอบรมสัมมนา
- (....) 3. จัดทำเอกสารคู่มือแจก
- (....) 4. จัดวิทยากร / ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ
- (....) 5. จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่
- (....) 6. จัดประชุมปฏิบัติการ

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

รายชื่อจังหวัด อำเภอ และจำนวนนักวิชาการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อจังหวัด อำเภอ และจำนวนนักวิชาการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 5 จังหวัด 49 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 98 คน

1. จังหวัดนครราชสีมา 13 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 25 คน

1.1 อำเภอเมืองนครราชสีมา	3	คน
1.2 อำเภอครบุรี	2	คน
1.3 อำเภอจักราช	2	คน
1.4 อำเภอโชคชัย	2	คน
1.5 อำเภอโนนไทย	2	คน
1.6 อำเภอโนนสูง	2	คน
1.7 อำเภอขามสะแกแสง	1	คน
1.8 อำเภอปักธงชัย	2	คน
1.9 อำเภอชุมพวง	2	คน
1.10 อำเภอห้วยแถลง	2	คน
1.11 อำเภอขามทะเลสอ	1	คน
1.12 อำเภอวังน้ำเย็น	1	คน
1.13 อำเภอด่านขุนทด	3	คน

2. จังหวัดบุรีรัมย์ 11 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 21 คน

2.1 อำเภอเมืองบุรีรัมย์	3	คน
2.2 อำเภอนางรอง	2	คน
2.3 อำเภอประโคนชัย	2	คน
2.4 อำเภอพุทไธสง	2	คน
2.5 อำเภอสตึก	2	คน
2.6 อำเภอบ้านกรวด	2	คน
2.7 อำเภอคูเมือง	2	คน
2.8 อำเภอโนนสุวรรณ	2	คน
2.9 อำเภอกระสัง	2	คน
2.10 อำเภอโนนดินแดง	1	คน
2.11 อำเภอนาโพธิ์	1	คน

3. จังหวัดชัยภูมิ 8 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 14 คน

3.1 อำเภอเมืองชัยภูมิ	2	คน
3.2 อำเภอจัตุรัส	2	คน
3.3 อำเภอกอนสวรรค์	2	คน
3.4 อำเภอหนองบัวแดง	2	คน
3.5 อำเภอเนินสง่า	2	คน
3.6 อำเภอบ้านเขว้า	1	คน
3.7 อำเภอบำเหน็จณรงค์	2	คน
3.8 อำเภอภูเขียว	1	คน

4. จังหวัดสุรินทร์ 7 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 15 คน

4.1 อำเภอเมืองสุรินทร์	2	คน
4.2 อำเภอปราสาท	2	คน
4.3 อำเภอศีขรภูมิ	2	คน
4.4 อำเภอรัตนบุรี	3	คน
4.5 อำเภอท่าโรงทา	2	คน
4.6 อำเภอท่าตูม	2	คน
4.7 อำเภอสังขะ	2	คน

5. จังหวัดศรีสะเกษ 10 อำเภอ นักวิชาการศึกษาอำเภอ จำนวน 23 คน

5.1 อำเภอกันทรารมย์	2	คน
5.2 อำเภอกันทรลักษ์	3	คน
5.3 อำเภอขุขันธ์	2	คน
5.4 อำเภออุทุมพรพิสัย	2	คน
5.5 อำเภอขุนหาญ	2	คน
5.6 อำเภอภูสิงห์	3	คน
5.7 อำเภอราษีไศล	2	คน
5.8 อำเภอศรีรัตนะ	2	คน
5.9 อำเภอเบิ่งบูรพ์	2	คน
5.10 อำเภอเมืองจันทร์	3	คน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวพชรวรรณ เรืองคำรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2505
สถานที่เกิด	อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	99 / 261 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240 โทร. 01-9368340
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 6
ที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2519	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนท่าชนะ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2522	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2525	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการเชตุพน เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ. การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม. วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร