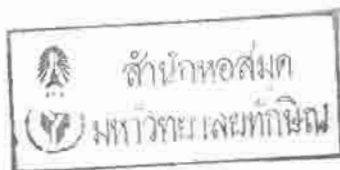


30 เม.ย. 2541



99923

การศึกษาความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชั้น ฤทธิวงศ์

หนังสือนี้ให้สมบัติของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ
หากถูกขโมยกับผู้ใดโดยไม่ชอบธรรม
ผู้พบเห็น กรุณาแจ้งสำนักหอสมุดด้วย อภัยเป็นเกียรติสูงสุด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

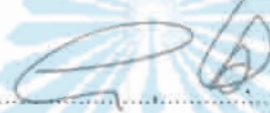
มกราคม 2541

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นว่า สมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

 ประธาน
(อาจารย์ ดร.อาคม วัคไธสง)

 กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

คณะกรรมการสอบ

 ประธาน
(อาจารย์ ดร.อาคม วัคไธสง)

 กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากิติ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.อาคม วัคไธสง)

วันที่ 3 เดือน 12 พ.ศ. 61

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความรู้มาให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อาคม วัชรโสม ประธานกรรมการ และอาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระวุฒิ ประทุมทรัพย์ อาจารย์ประดิษฐ์ วงษ์วิบูลย์ อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ แนวคิด วิธีการในการศึกษาและทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณคุณสุนัน รัตนวงศ์ คุณนริศ สังขวงศ์ คุณพรพิทยา แก้วสามสี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมทั้งศึกษารายการอำเภอในภาคใต้ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนตามกำหนด

ขอขอบคุณคุณนิรัตน์ จุลเอียง คุณเสาวภา เพชรแก้ว ที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณคุณสุรจิตร ฤทธิวงศ์ นางสาวสุจิรา ฤทธิวงศ์ เด็กหญิงจริกานต์ ฤทธิวงศ์ เด็กหญิงสุพิชา ฤทธิวงศ์ นางสาวโสมฤทัย สอดส่อง และคุณยงค์ บัวขวัญ ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนค่าใช้จ่าย และกำลังใจในการทำการวิจัยอย่างเต็มที่

ขอขอบคุณ คุณเจริญ บางเสน คุณกอบเฒ่า หมื่นเหมย คุณเอมอร ชัยสิทธิ์ คุณพัฒนา ชมเชย และเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท รุ่น 12 ภาคพิเศษ คุณภิญโญ รัตนมณี คุณจุฬาลักษณ์ จุฬารักษ์ และคุณสุดา บุญนำ ที่ช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์นี้จนบรรลุผลสำเร็จ

คุณพ่อและคุณแม่ ประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูแด่ บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชื่น ฤทธิวงศ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	การบริหาร	7
	การบริหารการศึกษา	8
	การบริหารบุคลากร	9
	การพัฒนาบุคลากร	10
	หลักการพัฒนาบุคลากร	13
	อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
	งานวิจัยในประเทศ	28
	งานวิจัยต่างประเทศ	29
	บทวิพากวิจารณ์	31
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
	วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37

วิธีการสร้างเครื่องมือ	38
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
วิธีการจัดกระทำกับข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	55
วิธีการศึกษาค้นคว้า	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การอภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	66
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก หน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	76
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	87
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	92
ภาคผนวก ง ตาราง 13	104

บทที่

หน้า

บทคัดย่อ

109

ประวัติย่อผู้วิจัย

114



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ประเภทที่ 1	
	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไป	25
2	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ประเภทที่ 2	
	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นคลังอำเภอ	26
3	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ประเภทที่ 3	
	สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ	27



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และเขตการศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย	36
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง	44
3	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน	45
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของ ประเทศไทย	46
5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของ ประเทศไทยตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และเขตการศึกษา	47
6	เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอต่างกัน	48
7	เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามตัวแปรเขตการศึกษา	49
8	เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไป	50

9	ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป	51
10	เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนา ประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานแผนงานและพัฒนาชุมชน	52
11	เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนา ประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	53
12	ข้อเสนอแนะความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนา ประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ ของประเทศไทย	54
13	ระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นรายชื่อ	104

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นส่วนราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 (ราชกิจจานุเบกษา, 2535 : 50 - 51) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ปฏิบัติงานสามฐานะ คือ ฐานะกระทรวงศึกษาธิการ และองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และครูสภาในอำเภอ และปฏิบัติงานในฐานะศูนย์สามศูนย์ คือ ศูนย์ข้อมูล สถิติ และวางแผน ทำหน้าที่องค์กรกลางทางข้อมูล สถิติและการวางแผน คือมีข้อมูลทางด้านการศึกษา ข้อมูลด้านศาสนา และข้อมูลวัฒนธรรม ศูนย์บริการและประสานงาน ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหาร และประสานงานแก่หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา โรงเรียนและส่วนราชการต่าง ๆ และหน่วยงานทั่วไปที่มาใช้บริการทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ และศูนย์ติดตามประเมินผลทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการติดตามและประเมินผล ควบคุม กำกับดูแล เร่งรัด การปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา และโรงเรียนทุกแห่งที่ตั้งอยู่ในอำเภอ (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2532 : 22 - 23) โดยจัดแบ่งงานความรับผิดชอบภายในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ออกเป็นสามงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2, 2525 : 11 - 12)

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นั้นจะบรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในสำนักงาน ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2530 : คำนำ) ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : คำนำ) กล่าวว่า คนที่มีความรู้มีทักษะ หรือมีความสามารถเป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ควรพัฒนาให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้น ต้องพัฒนาคนใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะ

ให้มีจำนวนมากขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพจึงนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งภาครัฐและเอกชน สมาน รังสียกฤษฎ์ (2522 : 74) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรม และแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม (2534 : 24 - 28) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่า ในปี พ.ศ. 2534 มติคณะรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สำหรับให้เข้ารับราชการโดยไม่เพิ่มจำนวน แต่เพิ่มคุณภาพแก่บุคลากรที่มีอยู่แล้ว คือการให้การศึกษาอบรม เพื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 149) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติไว้ในมาตรา 75 พัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ มาตรา 76 พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ศักยภาพที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มาตรา 77 พัฒนาข้าราชการก่อนเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และมาตรา 78 พัฒนาข้าราชการโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและอนาคตของหน่วยงานทางการศึกษา (กิติ ดยัคคานนท์. 2532 : 95)

จากการประชุมศึกษาธิการอำเภอทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2535 พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่ยังมีปัญหา อุปสรรค การปฏิบัติงานยังไม่สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้เต็มที่เท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้มีการอบรมและพัฒนางานในหน้าที่ให้สม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 11) สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังไม่สามารถทำหน้าที่องค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในระดับอำเภอ เพราะมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ที่ปฏิบัติงานยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างทั่วถึง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 42) จากแนวคิดที่กล่าวมา การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ทำการติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วประเทศ พบว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่จะประสบกับอุปสรรคและปัญหาในทางปฏิบัติ ที่ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ ซึ่งสาเหตุมาจากระบบการบริหารงาน ของกระทรวงศึกษาธิการที่อยู่ในลักษณะการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดความชัดเจนในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ขาดทรัพยากรและปัจจัยในการดำเนินงาน ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ขาดการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร (มงคล ศรีไพรวรรณ. 2533 : 29 - 32) ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานเขตการศึกษา 2 (2535 : 17) ที่สรุปว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังมีปัญหาอุปสรรคหลายอย่างหลายประการที่ทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากภาระหน้าที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก อัตรา กำลัง และทรัพยากรการบริหารไม่เพียงพอ ขาดการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานเขตการศึกษา 3 (2535 : 10) ซึ่งแจ้งว่า บุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอขาดการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรทำได้ อย่างจำกัด จึงทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาอุปสรรค ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในสามงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยในฐานะศึกษาธิการอำเภอมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาความต้องการของ ศึกษาธิการอำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ เสนอเป็นแนวทางในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ และเขตการศึกษา

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ศึกษานิเทศก์อำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2, 3, 4 และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามลักษณะการปฏิบัติงานสามงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2535 : 12)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 142 คน เลือกกลุ่มมาทำการศึกษา จำนวน 103 คน ได้มาโดยวิธีเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) คิดเป็นประมาณร้อยละ 73 ของประชากร กำหนดสัดส่วนเป็นรายจังหวัด แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ จำแนกเป็น ประสบการณ์การทำงานในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.2 เขตการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 เขต คือ เขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4

3.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ซึ่งแยกออกเป็น 3 งาน ดังนี้

3.2.1 งานบริหารทั่วไป

3.2.2 งานแผนงานและพัฒนาชุมชน

3.2.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สมมติฐานของการศึกษากันคว้า

1. ความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ต่างกัน แตกต่างกัน

2. ความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน (เขตการศึกษา 2, 3 และ 4) แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรยิ่งขึ้น

2. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ตั้งอยู่ในอำเภอและกิ่งอำเภอ

3. ศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ เพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษาในระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอ และรวมถึงที่รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอด้วย

4. ความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง ความรู้สึกละปรารถนาที่จะปรับปรุงบุคลากรเพื่อ
ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ควรพัฒนาสามงาน คือ งาน
บริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนารูปแบบ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5. งานบริหารทั่วไป หมายถึง งานธุรการ งานการเงิน-บัญชี การพัสดุ และงานการ
เจ้าหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

6. งานแผนงานและพัฒนารูปแบบ หมายถึง งานข้อมูลและสารสนเทศ งานแผนงาน
ติดตามประเมินผล งานพัฒนารูปแบบ และงานกิจการพิเศษ

7. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนช่วยเหลือ
จัดให้มีการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ในบทนี้จะกล่าวถึง การบริหาร การบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานวิจัยในประเทศงานวิจัยต่างประเทศ และบทวิพากษ์วิจารณ์

การบริหาร

การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ ไซมอน และคนอื่น ๆ (Simon and Others. 1966 : 3) กล่าวว่า การบริหาร คือกิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เสนาะ ดิยาว (2531 : 8) ที่กล่าวว่า การบริหาร คือการใช้ทรัพยากรร่วมกันของทุกคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 6) ที่อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การบริการประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันกระทำกระทำการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 6) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับผู้อื่น จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ผสมผสานกัน โดย อรุณ รักธรรม (2527 : 8) สนับสนุนว่า การบริหาร คือการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมุ่งความสำเร็จ ยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความสำเร็จ ซึ่งสมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุญ (2525 : 1) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การบริหาร เป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และประธาน คงฤทธิศึกษากร

(2529 : 40) สรุปว่า การบริหาร คือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรในการบริหารอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (educational administration) เป็นสาขาหนึ่งของการบริหารทั่วไป (general administration) ซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ความหมายของ การบริหารการศึกษา ได้มีผู้ให้ทรรศนะไว้หลาย ๆ อย่าง เช่น ภิญโญ สาร. (2523 : 12) ให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อบุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการเลือกสรร และควบคุมสิ่งแวดล้อมให้แสดงกิริยาต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ จรัส โพธิศิริ (2523 : 7) ที่สนับสนุนว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันจัดการ หรือดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน ในด้านความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพียบพร้อมไปด้วยคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่เป็นระเบียบแบบแผน ไม่ว่าในระบบ หรือนอกระบบโรงเรียน ส่วน สมบูรณ์ พรหมภาพ (2521 : 9) ก็มีความเห็นตรงกันว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สำหรับ เมธี ปิณฑนันทน์ (2525 : 2) ได้ให้คำนิยามของการบริหารการศึกษา ว่าเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน หรือการให้บริการทางด้านการปกครอง การเรียนการสอน การปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกิจกรรมกรรมการศึกษาร่วมกับผู้อื่น สำหรับ อุทัย ธรรมเดโช. (2526 : 170) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้สองแนวทาง ความหมายแรก

หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปดำเนินการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญ
งอกงาม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญสืบไป และความหมาย
ที่สอง หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งนี้
สุรพันธ์ ชันด์ทอง (2526 : 6) ได้เสนอแนะว่า การบริหารการศึกษา คือการกระทำกิจกรรม
ทางการศึกษาของกลุ่มคนส่วนรวม โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้า
หมายที่วางไว้ และ กิตติมา ปริดีลิตก (2532 : 4) สรุปว่า การบริหารการศึกษา คือ ความ
พยายามที่จะจัดดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยให้มีผลผลิต คือผู้เรียนที่มีคุณภาพ
ส่วน วีระวุฒิ ประทุมพรรัตน์ และคนอื่นๆ (2530 : 5) สรุปว่า การบริหารการศึกษา เป็น
กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันกระทำ เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้เจริญเติบโตทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การดำเนินงานนี้ต้องมีการ
ใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ เงิน คน และวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงพอสรุปความหมายของการบริหารการศึกษาได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง
กระบวนการต่าง ๆ ทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ภายใต้การใช้
ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารบุคลากร

ฟลิปโป (Filippo. 1971 : 4 - 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคลากรไว้ว่า หมายถึง
การวางแผนกำลังคนในองค์การ และการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ
เป้าหมายส่วน เสนาะ ดิยาว (2531 : 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของการหาคน
ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่องค์การต้องการ เข้ามาทำงาน ใช้คนให้ถูกวิธี เพื่อเขาจะได้เอา
ความดีที่มีอยู่ในตัวเขาออกมาอุทิศให้กับงาน และบำรุงรักษาให้คนดีมีความสามารถอยู่ทำงานกับ
องค์การให้นานที่สุด โดยยึดถือประสิทธิภาพของงานเป็นพื้นฐาน ซึ่ง ภิญโญ สาร (2523 : 155)
ได้เสนอว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การใช้คนงานทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาและ
วัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด และคนที่เราใช้มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้
สำหรับ อาร์มสตรอง และโลเรนทเซน (Armstrong and Lorentzen. 1972 : 3) กล่าวว่า การ
บริหารงานบุคลากร หมายถึง วิธีการจัดหาบุคลากร การวางตัวบุคคล และการจูงใจ พร้อมทั้ง
สร้างบรรยากาศในองค์การให้งานมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคคลได้รับสวัสดิการ มีคุณภาพที่ดีขึ้น

และปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย สอดคล้องตามความต้องการของสังคม และ วิจิตร วรตนากร และ สุพิชญา ชีรกุล (2523 : 46) สรุปว่า การบริหารบุคลากร หมายถึงการดำเนินงานให้ได้มาซึ่งการบำรุงรักษาและการให้พ้นจากงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลในการวางแผนคัดเลือกบุคคล การพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน รักษาคนไว้ให้นานที่สุด จนการพ้นออกจากงาน

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ การพัฒนา ซึ่ง แกนต์ (Gant, 1966 : 6) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ผสมกับคำว่า บุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน เมื่อรวมคำทั้ง 2 เข้าด้วยกันเป็น คำว่า การพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักการทางการบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้ ได้แก่

ฮาบินสัน และไมเออร์ส (Habinson and Myers, 1964 : 33) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

ชรูเดน และ คนอื่น ๆ (Chruden and Others, 1968 : 10 - 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษา เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และบุคลิกภาพ

แคสเตเตอร์ (Castetter, 1966 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาว่า หมายถึง การจัดดำเนินการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ ไปจนกระทั่งพ้นจากงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคูสัย (2525 : 208 - 209) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถ ของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บัณฑิต อินทรจีน (2526 : 51) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้

เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน รักงาน และรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2522 : 73) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปเป็นการพัฒนาบุคลากรได้ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีทักษะ เพื่อปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษา

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2522 : 74) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรม และแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (in-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรม เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม

บัณฑิต อินทรจีน (2526 : 51) กล่าวว่า ถึงแม้การคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้เพียงไรก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ

อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเตรียม ตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไปในอนาคตด้วย

สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม (2534 : 27 - 28) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรว่า ในปี 2534 มติคณะรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สำหรับ ข้าราชการโดยไม่เพิ่มจำนวน เพื่อเพิ่มคุณภาพแก่บุคลากรที่มีอยู่แล้ว คือการให้การศึกษอบรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงาน พัฒนาเป็นแนวทางที่จะทำให้ บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการ แก้ไขปัญหา

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

อรุณ รักธรรม (2520 : 6 - 7) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้กว้าง ๆ 3 ประการ คือ

1. เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการศึกษอบรม
2. เป็นการเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ
3. เป็นการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

ส่วน สมพงศ์ เกษมทิน (2523 : 181 - 182) ได้ขยายความโดยให้ความมุ่งหมายของ การศึกษอบรมเพื่อพัฒนาที่ละเอียดและกว้างขวาง ไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้าง ความสนใจในงาน เพื่อเสนอแนะวิธีทำงาน เพื่อลดความสับสนเปลี่ยนแปลงและป้องกันอุบัติเหตุในการ ทำงาน เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการบริหารบุคลากร ให้บุคลากรมีความพอใจ เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้รองรับการขยายตัวขององค์การ และเพื่อ บริการแก่สาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล จัดเป็นจุดมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือหน่วยงาน ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพใน การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติ เพื่อฝึกฝนกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มขวัญ

ในการทำงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

หลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2536 : 4) เสนอหลักการพัฒนาศักยภาพไว้ว่า

1. ต้องพัฒนาทุกคน
2. ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ต้องมีระบบการพัฒนาที่ดี

วิธีการพัฒนา โดยทั่วไปมี 2 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม (training)
2. การพัฒนาศักยภาพ (development)

การฝึกอบรม แบ่งออกได้ดังนี้

1. Pre-service training เป็นการอบรมเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อเข้าทำงานใหม่ หรือรับราชการครั้งแรก หรือโดยทั่วไปเรียกว่า การปฐมนิเทศ
2. In-service training เป็นการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน
3. On the job training เป็นการฝึกในระหว่างการทำงาน เน้นการสอนงานในขณะทำงาน

ชูป กาญจนประกร (2517 : 386) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพไว้ว่า จะจัดการศึกษาอบรมอย่างไรจึงจะสามารถให้ผลงานการศึกษอบรมช่วยผลสูงสุดต่อการปฏิบัติการ ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นสังกัดอยู่ รวมทั้งเสนอแนะว่าควรจะทำให้เกิดการประสานงานเพื่อส่งเสริมการทำงานในหน่วยงานระดับรองลงไป และการบริหารทั้งระบบด้วย ซึ่งจะต้องคำนึงถึงวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม เครื่องมือเครื่องใช้สถานที่จัดงาน และอื่น ๆ

วุฒิชัย ชำนงค์ (2522 : 48) ได้เสนอแนะว่า ลักษณะของการศึกษาอบรมที่น่าจะเป็นสำหรับบุคลากร คือ การศึกษาอบรมที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้กล่าวถึงเนื้อหาในกิจกรรมที่จัดให้การศึกษอบรมแก่ครูประจำการว่า จะต้อง

เป็นเนื้อหาที่มุ่งพัฒนาตัวครูและมีความหมายหรือสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนแก่เด็ก

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิณฑานนท์ (2523 : 153) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 135) สรุปว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา
2. วางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร
3. การจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนตามลำดับ คือ กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร และการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

แนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

วิเศษ ภูมิวิชัย (2538 : 3 : 8) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ของ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ไว้สรุปโดยย่อดังนี้

การวางแผน

1. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัดและอำเภอ จะต้องเป็นแผนชั้นนำในการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม.

2. การจัดทำแผนการปฏิบัติการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ จะต้องมีแผนปฏิบัติการของตัวเอง และจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อรวบรวมข้อมูลแผนงานและโครงการที่หน่วยงาน สถานศึกษาได้รับอนุมัติงบประมาณ ให้ดำเนินงานในพื้นที่เพื่อนำมาเป็นแผนปฏิบัติการโดยภาพรวมของกระทรวง สำหรับการติดตามประเมินผลต่อไป

ปัญหาอุปสรรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ก็คือ หน่วยงาน สถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของแผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัดยังไม่ค่อยมีผลต่อการของงบประมาณของหน่วยงาน สถานศึกษาสังกัดต่าง ๆ ในจังหวัด

การกำกับติดตามประเมินผล

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำกับ ติดตามประเมินผลศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ควรจะมีขั้นตอนการทำงานดังต่อไปนี้ คือ

1. วิเคราะห์แผนงานและโครงการของหน่วยงานสถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้มาดำเนินงานในพื้นที่โดยละเอียด เช่น วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการและรายละเอียดขั้นตอนปฏิบัติตามโครงการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นต้น

2. สร้างเครื่องมือ โดยเครื่องมือจะต้องสอดคล้องกับโครงการแต่ละโครงการตามข้อ 1

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

5. สรุป วิเคราะห์

6. จัดทำเป็นรูปแบบ

7. เสนอคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม (ศสวจ.) และเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ตั้งแต่ข้อ 1-7 คงจะต้องมีคณะทำงานเป็นคณะหลาย ๆ คณะจากหลายสังกัดตามความเหมาะสม)

เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

การปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ ดังกล่าวมาแล้วจะประสบผลสำเร็จได้ น่าจะมีเงื่อนไขแห่งความสำเร็จดังนี้

1. จะต้องมีความรู้ และโครงการในการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา การควบคุมมาตรฐานการศึกษาในส่วนภูมิภาค บรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ
2. มีหน่วยงานหรือองค์กรรับผิดชอบในส่วนกลาง เพื่อของบประมาณให้สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดและอำเภอ และพร้อมที่จะประสานกับสำนักงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง
3. มีระเบียบว่าด้วยการประสานแผนและข้อมูล สารสนเทศ ตลอดจนการเสนอขอ งบประมาณของหน่วยงาน สถานศึกษาในจังหวัดให้ชัดเจนและเป็นเอกภาพ โดยเน้นให้เห็น ความสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัดเป็นหลักใน การเสนอของบประมาณ
4. พัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดและอำเภอ ให้มีความรู้ในด้านการ ประเมินผลและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และในฐานะ นักวิจัยได้เป็นอย่างดี

การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เสนอโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพใน ส่วนราชการ โดยให้เป็นนโยบายสำคัญของรัฐ (รุ่ง แก้วแดง, 2538 : 390 - 398) มีสาระดังนี้

1. การปรับเงินเดือนต้องควบคู่กับการปรับประสิทธิภาพงาน สำนักงาน ก.พ. เห็นว่า เมื่อรัฐบาลปรับปรุงค่าตอบแทนแก่ข้าราชการและลูกจ้าง และทบทุนอัตราค่าตอบแทนของ ข้าราชการและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับอัตราค่าตอบแทนในภาคเอกชน และค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปทุกปี อย่างสม่ำเสมอ จึงต้องปรับปรุงประสิทธิภาพและผลิตผลโดยรวมของภาคราชการ ให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและเป็นที่พึงพอใจของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
2. ประสิทธิภาพการทำงานในภาคราชการต้องสามารถวัดได้ ทุกส่วนราชการต้อง สามารถพิสูจน์ผลงานของตนเองได้ตลอดเวลา โดยสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานในส่วนราชการให้เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

3. สร้างกลไกการประเมินผลงานของส่วนราชการในภาพรวม แม้คณะรัฐมนตรีจะออกมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 โดยวางมาตรการให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปรับขนาดให้กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพสูง โดยการทบทวนบทบาทภารกิจของตนเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทภาคราชการ จากการเป็นผู้กระทำการเองทั้งหมด ไปเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางหรือมาตรฐานเพื่อให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ แต่ในการปฏิบัติ ทางราชการยังขาดกลไกที่จะกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปรับปรุงบทบาทภารกิจและระบบบริหารงานของส่วนราชการว่า มีความแตกต่างประการใดระหว่างก่อนและหลังการปรับปรุง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างกลไกการประเมินผลการทำงาน และระบบบริหารของงานของแต่ละส่วนราชการในภาพรวมด้วย ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่มาตรการที่จะให้รางวัลหรือสร้างแรงจูงใจให้ส่วนราชการเร่งรัด ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและระบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งสร้างแรงกดดันให้ส่วนราชการที่ยังไม่กระตือรือร้นจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป

4. กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรตั้งโครงการต้นแบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ และเปิดโอกาสให้แต่ละกระทรวงเสนอส่วนราชการระดับกรมในสังกัดเข้ามาเป็นต้นแบบกระทรวงละ 1 กรม เมื่อได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และการบริหารราชการที่เป็นต้นแบบแล้ว จะได้ขยายผลไปยังกรมอื่น ๆ ต่อไป

4.1 วัตถุประสงค์ของโครงการต้นแบบ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ มี 4 ประการ คือ

4.1.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานของส่วนราชการ ให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจของผู้รับบริการและประชาชนโดยรวม

4.1.2 เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของส่วนราชการ ให้บริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

4.1.3 เพื่อพัฒนาระบบราชการให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบในทุกระดับได้

4.1.4 เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพงาน และการบริการของทางราชการ

4.2 เลือกกรณต้นแบบที่ส่งผลถึงประชาชน สำนักงาน ก.พ. เห็นว่ากรณต้นแบบ ควรพิจารณาเลือกส่วนราชการที่มีบทบาทภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการแก่ประชาชน และการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันกับต่างประเทศในเวทีโลก

4.3 ขั้นตอนการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตรวจสอบ โดยส่วนราชการตั้งทีมงานภายในเพื่อร่วมกันประเมินสถานการณ์และสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียมาให้ข้อคิดเห็น และทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมจุดด้อยและจุดแข็งขององค์กรและกำลังที่มีอยู่ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกส่วนราชการมาให้คำปรึกษาและร่วมวิเคราะห์ เพื่อประเมินสถานการณ์และความเป็นไปได้ขีดสมรรถนะภายในขององค์กร และศักยภาพในการปรับเปลี่ยนระบบงาน และพัฒนาประสิทธิภาพของส่วนราชการต้นแบบ

ขั้นที่ 2 วางแผนปรับเปลี่ยนและสร้างใหม่ โดยส่วนราชการวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพของส่วนราชการ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm) การทำงานใหม่ ทบทวนบทบาท ภารกิจ ให้เหลือเฉพาะที่เป็นภารกิจหลัก ถัดกันวิธีการสำคัญที่จะสร้างกระบวนการทำงานแบบใหม่ ให้เกิดผลลัพธ์ที่ก้าวกระโดดโดยไม่ติดขัดกับของเดิมที่คุ้นเคย เพื่อสร้างวิธีการใหม่ที่สำคัญและมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดระบบบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) มีมาตรฐานคุณภาพงานและการบริการโดยค ถูกต้องและเป็นที่พอใจของรับบริการ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสัมฤทธิ์ผลงาน และสามารถเปิดเผยต่อประชาชนได้ รวมทั้งระบบระดับในการปรับเปลี่ยน และสร้างใหม่ที่กำหนดเป้าไว้ระดับใด ซึ่งจะสามารถประเมินผลโดยให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผลได้ด้วย

ขั้นที่ 3 ทำข้อตกลงเพื่อแลกเปลี่ยน เมื่อส่วนราชการได้ประเมินสถานการณ์ ทบทวนภารกิจและวางแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการได้แล้ว จะเสนอแผนปรับปรุงที่เป็นไปได้ เน้นการปรับปรุงใน 2 ส่วน คือ การปรับกระบวนทัศน์ และวิธีการทำงานสำคัญใหม่ และการสร้างระบบบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การจัดทำวิสัยทัศน์ และภารกิจหลักขององค์กรไว้อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติ ตลอดจนการกำหนดผลผลิตต่อหน่วยลงทุน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเครื่องชี้วัด โดยมีแผนปรับปรุงที่ละเอียด

เพียงพอ เพื่อประเมินการใช้ทรัพยากร เวลา และผลสำเร็จ พร้อมเงื่อนไขสนับสนุนต่าง ๆ ที่ต้องการ ข้อเสนอนี้เป็นทางเลือกวิธีทางการปรับเปลี่ยนโดยส่วนราชการเอง

ให้ความคล่องตัวทางการบริหารเพื่อให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นได้ง่าย สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำข้อตกลงแต่ละกรมต้นแบบ เมื่อพิจารณาแผนปรับปรุงมีความเป็นไปได้และเหมาะสม เพียงใดในการปรับเปลี่ยนและสร้างใหม่ เมื่อเห็นชอบกับแผนดังกล่าว จะทำข้อตกลงกับแผน นั้น ๆ ว่าจะให้ความคล่องตัวในการบริหาร (managerial flexibility waiver) ในระดับเบื้องต้น อย่างไรบ้าง โดยจะให้ส่วนราชการต้นแบบมีความคล่องตัว และสามารถปฏิบัติตามข้อเสนอได้ ซึ่งอาจพิจารณาเป็นชุด (package) โดยมีข้อตกลงว่าเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นและผ่านการประเมิน ผลขั้นสุดท้ายในระดับดีมากแล้วจะได้ความคล่องตัวในการบริหารแบบถาวร อันได้แก่ การ บริหารงบประมาณ พัสดุ กำลังคน และการจัดโครงสร้างที่คล่องตัว และรางวัลอื่น ๆ ที่ช่วยขู ้เกิยรติ ส่งเสริม จูงใจให้ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีกำลังใจ เพื่อรักษาระดับการพัฒนา ประสิทธิภาพให้ยั่งยืน

ให้ความสนับสนุนทางวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ. ในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษาในการดำเนินการให้แก่ส่วนราชการ

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงและสร้างใหม่ ส่วนราชการดำเนินการตามข้อตกลง โดยสำนักงาน ก.พ. จะช่วยจัดผู้เชี่ยวชาญเข้าไปช่วยดำเนินการ และให้ความสนับสนุนทางวิชา การและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการประสบผลสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผนปรับเปลี่ยนและสร้างใหม่ โดยในขั้นดำเนินการนี้ส่วนราชการจะร่วมกับที่ ปรึกษากำหนดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนว่าจะปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง เพื่อให้เกิดผลอะไร มีวิธีการ ดำเนินการอย่างไร เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบในเรื่องใดบ้าง ต้องใช้ทรัพยากรเท่าไร มีแผนพัฒนาทักษะ และเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของข้าราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น แล้ว ลงมือปฏิบัติตามแผนปรับเปลี่ยนและสร้างใหม่ต่อไปจนเสร็จ

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบและประเมินผล เมื่อส่วนราชการดำเนินการปรับเปลี่ยน และสร้างใหม่เสร็จสิ้น สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสถาบันอาชีพประเมินผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ กำหนดไว้ร่วมกัน หากผลประเมินอยู่ในระดับดีมากโดยบรรลุผลที่ตั้งไว้ สำนักงาน ก.พ. จะ เสนอผลให้คณะรัฐมนตรีทราบ เพื่อพิจารณาให้รางวัลอื่น ๆ เช่น เงินรางวัล การจัดสรรเงิน งบประมาณเพิ่มเติม การให้เงินเดือน 2 ขั้น มากกว่าโควตาที่กำหนด ภายหลังที่กรมต้นแบบได้

ปรับปรุงและสร้างใหม่จนระบบงานมีประสิทธิภาพดีแล้ว สำนักงาน ก.พ. จะประเมินผล และพัฒนารูปแบบเพื่อขยายผลไปยังกรมอื่น ๆ

5. ประชาสัมพันธ์และสร้างแนวร่วมในระหว่างการดำเนินการ สำนักงาน ก.พ. จะเข้าไปติดตามความก้าวหน้า และเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้สาธารณชนได้ทราบ

6. งบประมาณที่ต้องใช้ งบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อโครงการนี้แยกเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ และว่าจ้างในการวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นค่าใช้จ่ายในแต่ละส่วนราชการ

6.2 ค่าใช้จ่ายเพื่อว่าจ้างและจัดหาผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ โดยให้สำนักประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ร่วมเป็นแกนกลางในการจัดหางบประมาณ ซึ่งประมาณค่าใช้จ่ายเป็นดังนี้

6.2.1 ค่าค่าจะมีกรมค้นแบบ 15 กรม แบ่งเป็นกรมขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อย่างละ 5 กรม

6.2.2 ค่าใช้จ่ายกรมขนาดเล็ก 50 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายกรมขนาดกลาง 75 ล้านบาท และค่าใช้จ่ายกรมขนาดใหญ่ 150 ล้านบาท

6.2.3 ค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สัมมนาประชาสัมพันธ์และสำรวจทัศนคติของประชาชน 7 ล้านบาท รวมทั้งผูกเงินอีกร้อยละ 6 รวมเป็นวงเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการประมาณ 300 ล้านบาท

ความจริงที่ปรากฏอยู่ในองค์กร คือ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะค่อย ๆ ลดน้อยลงไป ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองก็เปลี่ยนไป แนวความคิดและวิทยาการใหม่ ๆ ก็เกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีทัศนคติ ที่เหมาะสมในการใช้ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายบุคลากรและองค์กรไปโดยไม่รู้ตัว (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526 : 286) ซึ่งสอดคล้องกับ บลูม (เสริมศรี ไชยสร, 2526 : 68 ; อ้างอิงมาจาก Bloom, 1974) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทุกระดับมุ่งพัฒนาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ

สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจึงต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (cognitive domain)
2. ด้านจิตสำนึก (affective domain)
3. ด้านทักษะ (psychomotor domain)

โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,
2535 : (11 - 23)

1. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ
และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรร
งบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ
เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวง
ภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ
2. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัด
กระทรวงภายในอำเภอ ตลอดจน ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา
การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ
3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และการ
วัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ได้
ได้รับมอบหมาย
4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดใน
อำเภอโดยเฉพาะ
5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จะเห็นว่า สำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการใน 3 ฐานะ คือ

1. ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการ โดยเหตุที่กระทรวงศึกษาธิการมีส่วนราชการ หน่วยงาน สถานศึกษา ในสังกัดเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่กระจายอยู่ในส่วนภูมิภาค ภายในเขตอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาเพียงส่วนราชการเดียวในระดับอำเภอที่แบ่งส่วนราชการเป็นส่วนภูมิภาค จึงมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการปฏิบัติงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้ดำเนินการหรือปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานในฐานะของกระทรวง คือ

1.1 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอ โดยเฉพาะ

1.2 รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายอำเภอปฏิบัติ ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

1.3 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ

1.4 จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ

1.5 เป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ในฐานะเป็นหน่วยข้อมูลกลางของกระทรวงในอำเภอ โดยมีหน่วยงาน สถานศึกษาเป็นเครือข่ายข้อมูล

2. ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวง ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และมติที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ คือ

2.1 การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในอำเภอให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 กำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการของ
หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ

2.3 มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อ
บังคับ และมติที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

8. ในฐานะกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภาอำเภอ โดยเหตุที่
กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งส่วนราชการเป็นกรม และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมจำนวน 14
กรม และมืองค์กรครูซึ่งจัดตั้งตามพระราชบัญญัติครู คือ คุรุสภา ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวไม่มีส่วน
ราชการและหน่วยงานในส่วนภูมิภาค หรือมีแต่ส่วนราชการดังกล่าวได้มอบอำนาจ หรือมอบ
หมายงานให้จังหวัดหรืออำเภอ การปฏิบัติงานดังกล่าวจึงอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีงานของกรมต่าง ๆ ที่มอบหมายให้รับผิดชอบ คือ

- 3.1 กรมการศาสนา
- 3.2 กรมพลศึกษา
- 3.3 กรมศิลปากร
- 3.4 กรมการฝึกหัดครู
- 3.5 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.6 กรมสามัญศึกษา
- 3.7 กรมวิชาการ
- 3.8 กรมอาชีวศึกษา
- 3.9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 3.10 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- 3.11 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- 3.12 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอให้สอดคล้องกับอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปัจจุบันโครงสร้างการ
บริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้กำหนดไว้ตามแผนอัตราค่าตั้ง 3 ปี รอบที่ 3 (ปี

2536 - 2538) โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานตามขนาดปริมาณงานของอำเภอ แบ่งออกเป็น

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 สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีลักษณะงานในความรับผิดชอบ ดังนี้

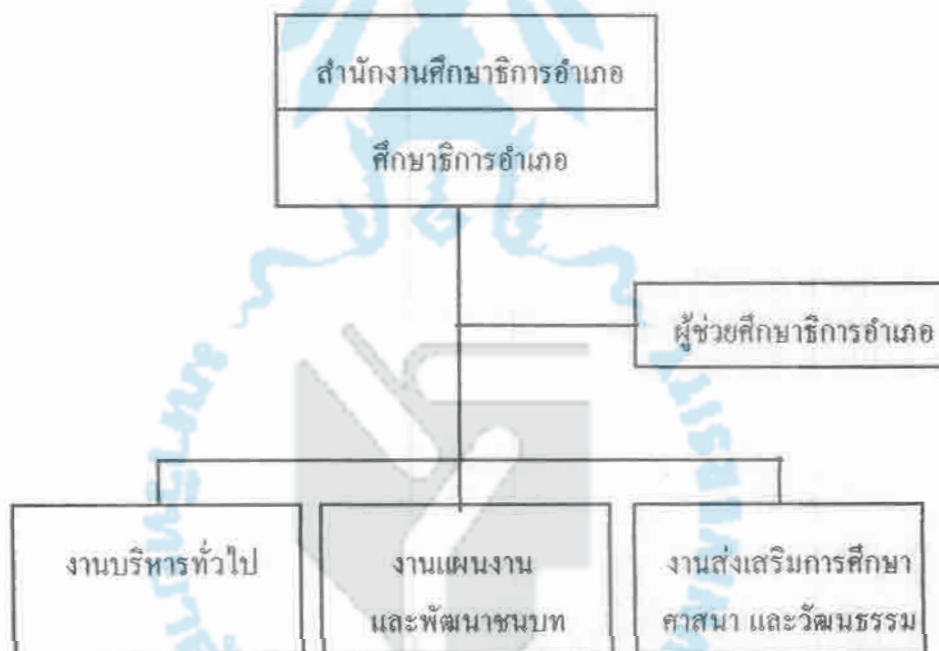
1. งานบริหารทั่วไป (รวมทั้งงานธุรการและงานการเงินและบัญชี) มีหน้าที่รับผิดชอบราชการประจำทั่วไป ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานใด รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบของงานใด รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม การปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการเงิน การบัญชีและการพัสดุ

2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลสารสนเทศ งานแผนงาน โครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และกิจการพิเศษ

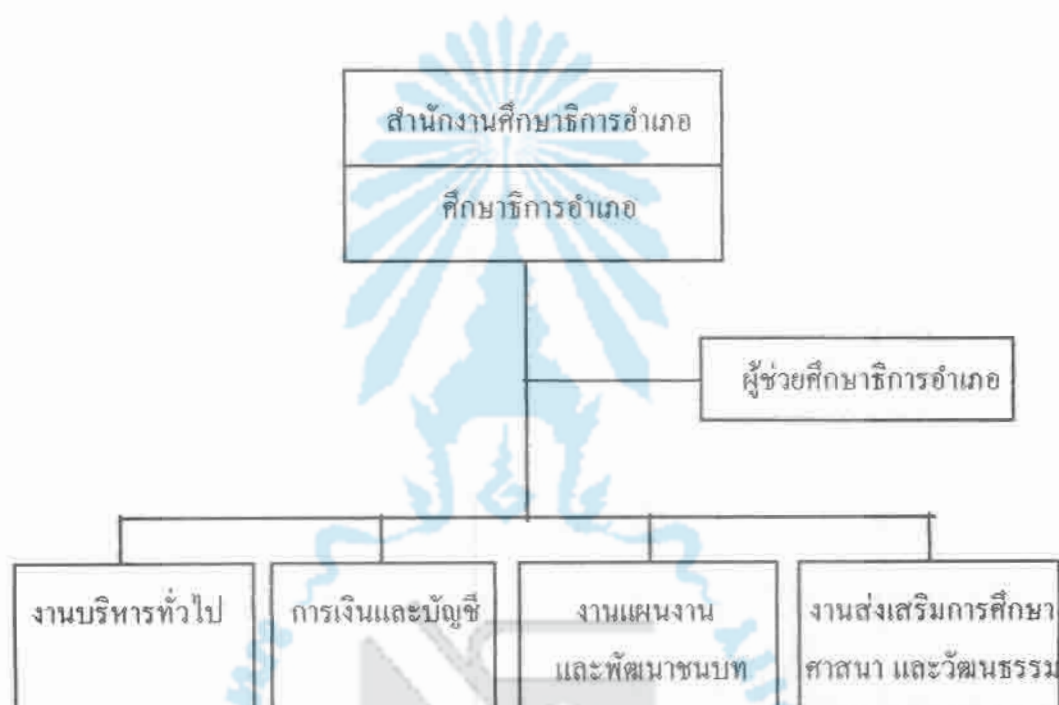
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งการประสาน

การใช้ทรัพยากรของรัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการ
วัฒนธรรม

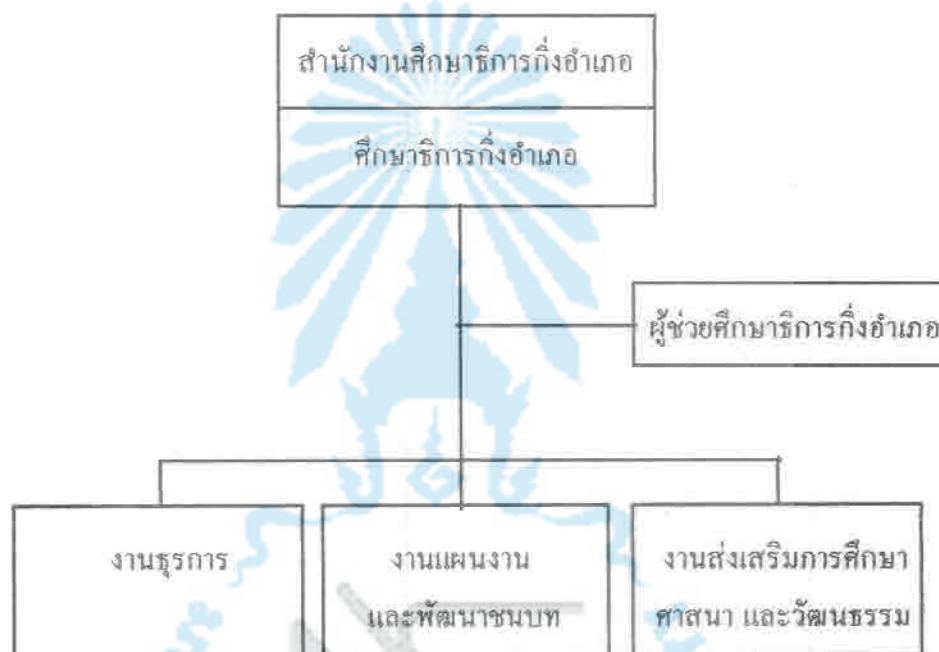
ภาพที่ 1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ประเภทที่ 1 สำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอทั่วไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : 2535 : 24)



ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ประเภทที่ 2 สำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอที่เป็นคลังอำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ : 2535 : 25)



ภาพที่ 8 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ประเภทที่ 3 สำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ , 2535 : 26)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โสภณ ผ่องสุขสกุล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในด้านการบริหารงานตามนโยบายและแผน ด้านการจัดทำข้อมูล และด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริการและประสานงาน ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการจัดทรัพยากรและปัจจัยการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก

มานพ แก้วขาว (2536 : 83 - 90) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีความต้องการอยู่ในระดับสูงกว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่

สมเกียรติ ภูมิแก้ว (2534 : 109 - 129) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าระดับการบริหารงานธุรการและการเงินของศึกษาธิการในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานที่มีปัญหามากที่สุดคือ งานงบประมาณ ส่วนงานที่มีปัญหาลงมาตามลำดับ คือ งานการจัดสำนักงาน งานสารบรรณ งานพัสดุ งานการเงิน และงานการบัญชี เมื่อเปรียบเทียบปัญหาด้านงานธุรการและการเงิน ตามตัวแปรต้นด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิคือ ต่ำกว่า 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป และตัวแปรตามประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีทัศนะที่ไม่แตกต่างกัน

โพธิ์ วิมล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวางแผนงาน และวิชาการของศึกษาธิการอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานแผนงานและ

วิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานที่มีปัญหาเรียงจากลำดับมากไปหา ลำดับน้อย คือ งานการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ งานข้อมูลและสถิติ งานวิเคราะห์สภาพการ จัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม งานวางแผนและโครงการ งานประสานงาน งาน วิชาการ และงานประสานงานแผนงานและโครงการ ตามลำดับ ส่วนเมื่อเปรียบเทียบกับตัว แปรด้านคุณวุฒิ ด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ด้านขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

พินิจ หนูเกตุ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงิน ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีปัญหาด้านธุรการ และการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลำดับความสำคัญของปัญหางานธุรการและการเงิน จากมี ปัญหา มากไปสู่น้อย คือ งานงบประมาณ งานการจัดสำนักงาน งานสารบรรณ งานพัสดุ งานการเงินและงานการบัญชี ส่วนเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่ง และด้านวิทยุที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

จรูญ นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของข้าราชการในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอภาคใต้ใน ภาพรวม และรายได้ อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา บุคลากรในภาพรวม และรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ชนิษฐา มุตตารักษ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ใน ระดับมาก และความต้องการด้านการไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันศึกษา และการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยค่า เฉลี่ยของข้าราชการสาย ข. ระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีความ ต้องการไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

แซนด์เลอร์ (Sandler, 1968 : 169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทในอุดมคติของศึกษาธิการในรัฐเท็กซัส พบว่า บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทในอุดมคติของศึกษาธิการ ในด้านพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การบริหารการเงิน และบริหารธุรกิจ การสื่อสารสัมพันธ์กับชุมชน มีความแตกต่างกันในเรื่องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การบริหารอาคารสถานที่ ศึกษาธิการ และประธานคณะกรรมการการศึกษา มีความเห็นแตกต่างกันบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทในอุดมคติของศึกษาธิการ มีผลใกล้เคียงกับโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

คอลลินส์ (Collins, 1975 : 6963 - A) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถภาพทางการบริหาร ตามทัศนะของศึกษาธิการ (superintendents) แห่งมลรัฐเทนเนสซี (Tennessee) จำนวน 27 คน พบว่า สิ่งที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ในการที่จะให้การปฏิบัติงานของศึกษาธิการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในอนาคต 11 อย่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการกับคณะกรรมการโรงเรียน การเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน การวางแผนหลักสูตร การประเมินผลในการบริหารบุคคล การบริหารบุคลากร มนุษยสัมพันธ์ กฎหมายการศึกษา การบริหารบุคคลที่ไม่มีการประเมินผลและอื่น ๆ

ไทเลอร์ (Tyler, 1981 : 956 - A) ได้วิจัยเรื่อง ทัศนะของศึกษาธิการที่มีต่อสมรรถภาพที่พึงปรารถนาสำหรับการเป็นศึกษาธิการ โดยส่งแบบสอบถามไปยังศึกษาธิการ และครูใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำนวน 470 คน ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการมีทัศนะต่างกันต่อการเตรียมการที่ก่อให้เกิดสมรรถภาพที่เหมาะสม ศึกษาธิการยอมรับแบบของสมรรถภาพที่นำไปใช้บ่อย ๆ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการเตรียมการและสมรรถภาพอย่างอื่น สมรรถภาพจากการศึกษาระดับปริญญาตรี ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะ เจตคติ และความสามารถที่จะค้นคว้าวิจัย ส่วนหลักสูตรปริญญาตรีที่เกี่ยวกับวิชาการบริหารหลักสูตร มนุษยศาสตร์และจิตศิลป์ มีความสำคัญกว่าวิชาวรรณคดี การศึกษาผู้ใหญ่ สื่อการเรียนการสอน และการงบประมาณ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการควรได้รับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และควรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร มนุษยศาสตร์ จิตศิลป์ วรรณคดี การศึกษาผู้ใหญ่ สื่อการเรียนการสอน และการงบประมาณ

แอนเดอร์เซน (Andersen, 1982 : 4656 - A) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของศึกษาธิการในประเด็นของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการทั่วไป งานหลักสูตรและ

การสอน การบริหารนักเรียน การบริหารธุรการ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแห่งมลรัฐ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 441 คน ส่วนใหญ่แสดงทัศนะว่าภารกิจของศึกษานิเทศก์ควรเกี่ยวข้องให้มาก ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานทั่วไปโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีกว้างขวางและมีปัญหาควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บทวิพากษ์วิจารณ์

ได้มีผู้วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษานิเทศก์ไว้หลายท่าน

บัณฑิต อินทรจีน (2526 : 52) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปความรู้จะลดน้อยลง ประกอบกับเมื่อวิทยาการเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์การของรัฐและเอกชนในปัจจุบันได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก จึงมักดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการสี่ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ต้องตั้งเป้าหมายหรือหลักการในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน โดยศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานพร้อมกับกำหนดเป็นขอบเขตและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ขั้นวางแผน โดยกำหนดว่าผู้เข้ารับการพัฒนาและวิทยากร หรือผู้ให้การอบรมให้ความรู้ควรเป็นใครบ้าง งบประมาณค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนต่าง ๆ จำนวนเท่าใด วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ สถานที่และวิธีการควรจัดให้เหมาะสม ขั้นดำเนินการเป็นการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้ และขั้นประเมินผลทั้งก่อนดำเนินการ ขณะดำเนินการ และหลังดำเนินการ พร้อมทั้งสรุปข้อดี ข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

มานะ กอหรั่งกุล (2529 : 71 - 73) กล่าวว่า การให้การศึกษอบรมแก่บุคลากรของหน่วยงานหรือสถาบันใด ๆ อาจเปรียบเทียบกับสุภาษิตของขงจื้อบทที่ว่า "ชุมชนใดคิดจะตั้งรกรากอยู่ ณ ที่แห่งใด สักประมาณหนึ่งปี ก็ให้ปลูกพืชล้มลุก แต่ถ้าคิดจะตั้งรกรากสักประมาณสิบปีก็ให้ปลูกพืชยืนต้น แต่ถ้าคิดจะตั้งรกรากอยู่ ณ ที่แห่งนั้นตลอดไปจะต้องปลูกฝังการศึกษา" เมื่อทุกสถาบันต่างตั้งขึ้นมาโดยเจตนาจะให้มันคงถาวร จึงต้องจัดการฝึกอบรมให้การศึกษาอยู่

ตลอดเวลา การฝึกอบรมไม่เพียงแต่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในการทำงานให้กับหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังมุ่งส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ คน ถ้าคนมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องในการประกอบกิจการใดแล้ว ก็จะทำให้สังคมนั้นไม่เจริญก้าวหน้า ดังนั้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานจึงต้องถือเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญ โดยเหตุผลที่ว่าทุกคนต้องสังกัดอยู่ในสถาบันใดสถาบันหนึ่ง หรือมากกว่านั้น ซึ่งทุกคนต้องรวมกลุ่มกันอยู่รวมกลุ่มกันทำงาน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจุดหมายร่วมกัน หรือเหมือนกันแล้ว ก็จะทำให้สถาบันมีปัญหา ทุกสถาบันมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น เพื่อสนองความต้องการของสังคม ถ้าสถาบันไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการประชาชน หรือสนองความต้องการของประชาชนเสียแล้ว ก็จะกลายเป็นเรื่องผิดธรรมชาติ และในที่สุดสถาบันนั้นต้องล้มเลิกไป ความจริงสถาบันเป็นสิ่งไม่มีชีวิต การประกอบกิจการในสถาบันต้องใช้คน ถ้าคนผู้มีอำนาจในสถาบันมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ขัดกับจุดมุ่งหมายของประชาชนก็จะทำให้สังคมนั้นเดือดร้อน สถาบันจึงต้องเปลี่ยนทัศนคติให้ถูกต้อง มิเช่นนั้นสถาบันอาจต้องล้มเลิกไป

ก่อน สวัสดิพานิช (2522 : 19 - 25) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้บริหารในหน่วยงานที่เล็กที่สุดในภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตน เกี่ยวกับความไม่แน่ใจในบทบาทของตนเอง เพราะหน่วยเหนือไม่ได้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน การจัดรูปแบบการบริหารสำนักงานไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ขาดอัตรากำลัง ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง กัลยา รัตนบรรพต (2512 : 172) สนับสนุนว่า ศึกษาธิการอำเภอขาดอำนาจในการบริหารงานให้เป็นไปตามหน้าที่ และประสบปัญหาการบริหารการศึกษาร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ซึ่ง บุญสิทธิ์ สหสร้างมี (2529 : 3) อภิปรายเพิ่มเติมว่า ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอก็คือ ศึกษาธิการอำเภอไม่มีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาโรงเรียน เนื่องจากกรมสามัญศึกษาไม่มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนภูมิภาค จึงถือว่าโรงเรียนสังกัดส่วนกลาง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สิริ เทศประสิทธิ์ (2523 : 48) ซึ่งย้ำว่า ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคล และปัญหาการประสานงาน และ กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 8 -10)

ได้สรุปปัญหาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอว่า ศึกษาธิการอำเภอยังไม่ได้เป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง งบประมาณของศึกษาธิการอำเภอได้เพิ่มขึ้นไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มงานเหมือนหน่วยงานอื่น ทำให้วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ ยังมี การขาดแคลนเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคิดเลข เครื่องอัดสำเนา และยานพาหนะ ทำให้การปฏิบัติงาน ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร การประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษา และโรงเรียนสังกัดกรมต่าง ๆ ยังไม่ดี มีปัญหาความขัดแย้งและปัญหาความร่วมมืออยู่บ้าง

อรสา บางชัยศิริวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2536 : 4 - 8) ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไว้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการดำเนินงานควรอยู่ที่การพัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติของทรัพยากรบุคคลในสังกัดให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจ (mission) ช่วงปัจจุบันและอนาคตของบุคลากร และของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ แผนฝึกอบรมและพัฒนาดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับทัศนคติและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทาง ภารกิจ โครงสร้าง หน้าที่และ กระบวนการงานทั้งในส่วนของการกิจเชิงรับและการกิจเชิงรุก และเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่ถูกต้องต่องานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ และเพื่อพัฒนาระบบการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การใน ระยะยาวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในลักษณะที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดตั้งกลไกเพื่อรองรับระบบที่เป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงสอดคล้องประสานซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการจัดตั้งองค์กรเข้ามารับผิดชอบ อีกทั้งเป็นการเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติในการ ปฏิบัติงานการบริหารของบุคลากรแต่ละระดับให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพต่าง ๆ ได้ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง สำหรับกลยุทธ์ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีวิธีต่าง ๆ เช่น การใช้กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาองค์การของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการประสานงานการใช้ทรัพยากรทุกด้านร่วมกัน มาใช้ในการ บริหาร ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (on the job training) และการส่งเสริมการศึกษาต่อ มีการให้การศึกษา และปรับปรุงงาน เป็นเครื่องมือเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้ มงคล ศรีไพรวรรณ (2533 : ไม่มีเลขหน้า) สนับสนุนว่า การฝึกอบรมบุคลากรใน โครงการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ เป็นความพยายามอย่างหนึ่งของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการจะพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ

ให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสามฐานะคือ ฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวง และฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรม และครูสภา ในลักษณะการปฏิบัติงานเป็นศูนย์สามศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ข้อมูล สถิติและวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นสามงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในบทนี้ได้กล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีจัดกระทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งมีสามเขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 2 ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล เขตการศึกษา 3 ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และชุมพร และเขตการศึกษา 4 ประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต ตรัง กระบี่ พังงา และระนอง รวม 142 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาค้นคว้า ได้จากการสุ่มจากจำนวนประชากร 142 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ของประชากรทั้งหมด กำหนดสัดส่วนเป็นรายจังหวัด ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 1 แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากในแต่ละจังหวัด

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายจังหวัด

ที่	จังหวัด	จำนวนอำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	ยะลา	7	7	5
2.	ปัตตานี	12	12	8
3.	นราธิวาส	13	13	9
4.	สตูล	6	6	4
5.	สงขลา	16	16	12
6.	พัทลุง	10	10	7
7.	นครศรีธรรมราช	18	18	13
8.	สุราษฎร์ธานี	19	19	14
9.	ชุมพร	8	8	6
10.	ภูเก็ต	3	3	2
11.	ตรัง	9	9	7
12.	กระบี่	8	8	6
13.	พังงา	8	8	6
14.	ระนอง	5	5	4
รวม		142	142	103

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับจากแบบประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของกองแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check - list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของศึกษาธิการอำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ใช้ศึกษาธิการอำเภอเป็นประชากรในการวิจัย ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 มาตรา ตามแบบไลเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมีห้าตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็นสามงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชุมชน และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความที่กำหนดให้ ในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นผู้ตอบเห็นว่าศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่แสดงระดับของความรู้สึกนั้น ๆ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
(0)	ให้สามารถจัดสำนักงานเป็นระเบียบเรียบร้อย.....						

เกณฑ์การให้คะแนน คำถามตอนที่ 2

- 5 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open - ended questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ตามลักษณะการบริหารงาน สามงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับจากแบบประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่อง งานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ และคู่มือการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามลักษณะการบริหารงานสามงาน ภายใต้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ
2. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญสามท่านตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญาบัตรพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วในครั้งสุดท้ายไปทดสอบใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบให้คะแนน และทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ประธาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบเป็นขั้นสุดท้าย แล้วจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรอง และแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากศึกษานิเทศก์ในภาคใต้
2. ส่งหนังสือรับรองและแนะนำตัว พร้อมด้วยแบบสอบถาม และซองใส่แบบสอบถาม พร้อมปิดผนึกและจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย ไปยังศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แล้วส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายในเวลาที่กำหนด คือ 15 วัน
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามเฉพาะราย

วิธีการจัดกระทำกับข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบเพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้
2. ตรวจสอบแบบสอบถามตอนที่ 1 แล้วหาค่าร้อยละ
3. ตรวจสอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนที่กำหนดไว้ดังนี้

ตอบ มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ น้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

4. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แต่ละข้อ และคำนวณหาค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบ เพื่อทราบระดับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของศึกษาธิการอำเภอ โดยเทียบเกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1981 : 184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.6668 - 5.0000 หมายถึงอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร อยู่ในระดับ น้อย

5. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบความกระจายในแต่ละด้าน

6. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระดับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ โดยใช้ค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็นสามกลุ่ม

7. แบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ของทั้งหมด}}$$

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) ใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

(Ferguson. 1971 : 45)

1.3 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สูตร

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

เมื่อ SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

(Ferguson. 1971 : 62)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม

โดยการใช้ t-test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบค่าที่
 $\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample)
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F-distribution)
SS	แทน	ค่าผลบวกของผลคูณยกกำลังสอง (sum square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลคูณยกกำลังสอง (mean square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับ
การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย .

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของศึกษาริการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาริการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และเขตการศึกษา

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะความต้องการของศึกษาริการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาริการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ศึกษาริการอำเภอในภาคใต้	103	103	100	103	100
รวม	103	103	100	103	100

จากตาราง 2 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังศึกษาริการอำเภอในภาคใต้ จำนวน 103 ชุด ได้รับคืนจำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง
ศึกษาราชการอำเภอ และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ที่ ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	59	57.3
1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	44	42.7
รวม	103	100
2. เขตการศึกษา		
2.1 เขตการศึกษา 2	26	25.2
2.2 เขตการศึกษา 3	52	50.5
2.3 เขตการศึกษา 4	25	24.3
รวม	103	100

จากตาราง 3 แสดงว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ศึกษาราชการอำเภอ มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.3 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.7 เป็นศึกษาราชการอำเภอในเขตการศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.2 เขตการศึกษา 3 จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.5 และเขตการศึกษา 4 จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. งานบริหารทั่วไป	4.2420	.539	มาก
2. งานแผนและพัฒนาชนบท	4.4190	.514	มาก
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.0787	.631	มาก
เฉลี่ย	4.2242	.507	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก (ดูรายละเอียดรายข้อ ภาคผนวก ง ตาราง 13)

ตาราง 5 ระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง			
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	4.2041	.515	มาก
1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.2510	.501	มาก
2. เขตการศึกษา			
2.1 เขตการศึกษา 2	4.3803	.511	มาก
2.2 เขตการศึกษา 3	4.2210	.529	มาก
2.3 เขตการศึกษา 4	4.0667	.507	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย อยู่ในระดับมาก

ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4 มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน และเขตการศึกษา

ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิการอำเภอ

องค์ประกอบ	ต่ำกว่า 10 ปี N = 59		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 44		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. งานบริหารทั่วไป	4.2243	.566	4.2657	.496	-.39	.699
2. งานแผนและพัฒนาชนบท	4.4485	.504	4.3794	.530	.67	.502
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.0232	.630	4.1531	.632	-1.03	.304
เฉลี่ย	4.2041	.515	4.2510	.501	-.46	.452

จากตาราง 6 แสดงว่า ความต้องการของศึกษานิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ของศึกษานิการอำเภอที่มีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิการอำเภอต่างกัน ทั้งโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามตัวแปรเขตการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2546	.6273	2.5115	.0863
ภายในกลุ่ม	100	24.9776	.2489		
รวม	102	26.2322			

จากตาราง 7 แสดงว่า ความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.8393	.9109	3.3591	.0387*
ภายในกลุ่ม	100	27.3840	.2738		
รวม	102	29.2238			

* $P < .05$

จากตาราง 8 แสดงว่า คำนวณค่าเฉลี่ยที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในองค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (least significant difference) ปรากฏตามตาราง 9

ตาราง 9 ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนา
ประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงาน
ในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป

เขตการศึกษา		เขตการศึกษา 2	เขตการศึกษา 3	เขตการศึกษา 4
	$\bar{X}$	4.4260	4.2441	4.0462
เขตการศึกษา 2	4.4260		0.1819	0.3798 *
เขตการศึกษา 3	4.2441			0.1979
เขตการศึกษา 4	4.0462			

* $P < .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 มีความต้องการ
เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเท
ศไทย ในองค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป สูงกว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา
4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานแผนงานและพัฒนาชนบท

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
ระหว่างกลุ่ม	2	.4357	.2179	.8215	.4427
ภายในกลุ่ม	100	26.5195	.2652		
รวม	102	26.9554			

จากตาราง 10 แสดงว่า ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในองค์ประกอบงานแผนและพัฒนาชนบท ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ในองค์ประกอบงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1681	1.0841	2.8201	.0643
ภายในกลุ่ม	100	38.4406	.3844		
รวม	102	40.6087			

จากตาราง 11 แสดงว่า คำนวณค่าที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในองค์ประกอบงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	งานบริหารทั่วไป	
1.1	จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยปีละครั้ง	36
1.2	จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	9
1.3	ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	8
2.	งานแผนงานและพัฒนาชนบท	
2.1	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มมากขึ้น	7
2.2	ให้บุคลากรคลุกคลีกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้รับข้อมูลโดยชัดเจนยิ่งขึ้น	5
2.3	อบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทของการพัฒนาชนบทที่แท้จริง	4
2.4	ควรมีการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ และมีการประเมินผลอย่างจริงจัง	3
2.5	ควรมีการจัดเก็บข้อมูล และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	3
3.	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
3.1	เจ้าหน้าที่ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาชนบทให้ตรงกับปัญหา และความต้องการของคนในชนบท	3
3.2	ควรมีการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนปฏิบัติงานจริง	3
3.3	นักวิชาการศึกษาจะต้องเข้าใจปัญหาของคนในชนบท ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	2

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการของศึกษานิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในบทนี้เป็นการสรุปผล และ อภิปรายผลโดยกล่าวตามลำดับ ดังนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อทราบระดับความต้องการของศึกษานิการ อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอ ในภาคใต้ของ ประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิการอำเภอ และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภอในภาคใต้ ของประเทศไทย

วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นศึกษานิการ อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2538 โดยสุ่มจากจำนวนประชากร 142 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน กำหนดสัดส่วนเป็นรายจังหวัด แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับจากแบบประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของกองแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งแบ่งออกเป็น สามตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check - list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทยในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 45 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open - ended questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย

แบบสอบถามนี้ เมื่อได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำจากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ไปทดลองใช้กับศึกษาธิการอำเภอ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น .95

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 103 ชุด ได้รับคืน จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for The Social Science/Personal Computer) หาค่าร้อยละ เพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรอิสระ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวนของค่าถามทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบการเปรียบเทียบตัวแปรต่าง ๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างสามกลุ่ม ตลอดจนการประมวลผลข้อเสนอแนะ ความต้องการของ

ศึกษาศึกษาการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยจัดลำดับความดีแยกตามองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อประกอบในการอภิปรายผล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการของศึกษาศึกษาการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของศึกษาศึกษาการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษาศึกษาการอำเภอ และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่า

2.1 ศึกษาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษาการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบงานการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบงานแผนและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีดังนี้

งานบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยปีละครั้ง โดยการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และควรจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละครั้ง

งานแผนงานและพัฒนาชนบท ควรจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มมากขึ้น โดยเน้นให้บุคลากรคลุกคลีกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อย่างใกล้ชิด เพื่อจะได้ข้อมูลอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้ง

การอบรมให้ความรู้ในบทบาทของการพัฒนาชนบทที่แท้จริง ควรมีการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลอย่างจริงจัง และควรมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมควรให้เจ้าหน้าที่มีการจัดทำแผนงานการพัฒนาชนบทให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของคนในชนบท โดยการมีการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรของบุคลากรก่อนปฏิบัติงานจริง และนักวิชาการศึกษาจะต้องเข้าใจปัญหาของคนในชนบท ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง

การอภิปรายผล

การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ ผ่องสุขกุล (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536 : 83) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับขนิษฐา นุตตาหะรัช (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สาย ข ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จรูญ นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากงานในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีมาก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สำนักงานศึกษานิเทศก์กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 44) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอว่า ต้องปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการ องค์การกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม และในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ

ในกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค รวมทั้งงานครูสภา ซึ่งต้องปฏิบัติงานประสานงานกับส่วนราชการ สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศาสนา วัฒนธรรมในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ บรรลุตามเป้าหมายและ สมพร แสงชัย (2530 : 71) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความรู้สีกว่า งานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่หนัก อึดอัด เร่งรีบ เสี่ยง ซ้ำซ้อน ดึงเครียด และมีงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมาก ต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับงานใหม่ ๆ ให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพราะงานที่เป็นของใหม่ ๆ ย่อมปฏิบัติได้ยากกว่างานที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีจำนวนน้อย และยังขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และได้มีการรับโอน ย้ายบุคลากรมาจากหน่วยงานอื่น มาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และนักวิชาการศึกษามาปฏิบัติงานในงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติเท่าที่ควร ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่มีประสิทธิภาพดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 31) กล่าวว่า จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง และบุคลากรยังขาดความรู้ การพัฒนาบุคลากรยังมีเป้าหมายไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง และสมาน รังสียกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2525 : 74) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก เมื่อบรรจุแต่งตั้งแล้ว จะปฏิบัติงานได้ดี ต้องมีการอบรม และแนะนำการทำงานให้ด้วย และอีกสาเหตุหนึ่ง น่าจะมาจากเพราะว่า ศึกษาธิการอำเภอมีความตระหนักถึงความจำเป็น และให้ความสำคัญก่อนโยกย้ายในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมากขึ้น โดยมีความต้องการที่จะให้พัฒนาบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และให้มีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และได้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยังขาดประสิทธิภาพ ประกอบกับมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วย มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ แต่บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้ สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม (2534 : 27 - 28) กล่าวว่า ในปี 2534 คณะรัฐมนตรีมีมติว่า ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร โดยไม่เน้นการเพิ่มจำนวนแต่เพิ่มคุณภาพแก่บุคลากรที่มีอยู่แล้ว คือ ให้การศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ใหม่ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ และสำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 7) กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีมีมติ เรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการโดยมีแนวทางการดำเนินงาน คือ มีการปรับเงินเดือนควบคู่กับการปรับประสิทธิภาพของงาน การปฏิบัติงานสามารถวัดได้ และมีการสร้างกลไกการประเมินผลงานของส่วนราชการในภาพรวม และมีแผนกลยุทธ์เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 65) กล่าวว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรว่า จะเร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับทุกประเภท ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณ และศรัทธาต่อวัฒนธรรม ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าว จึงทำให้ความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หากให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาบุคลากร และควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ซึ่งเสนอแนวทางไว้ว่าควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535 : คำนำ) อธิบายว่า การใช้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังที่ มานพ แก้วขาว (2536 : 73) เสนอว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงจะส่งผลให้บุคคลที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ทั้งภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของ โสภณ ผ่องสุขกุล (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความต้องการของครู อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครู อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอนั้น กำหนดคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็นความรู้ความสามารถใกล้เคียงกันและมีเจตคติที่ดีในการดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ จึงทำให้ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาการปฏิบัติของตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และน่าจะสืบเนื่องมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดประชุมสัมมนาศึกษาธิการอำเภอทุกสองปี เพื่อรับทราบนโยบาย และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 27) ได้กำหนดให้มีการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเพื่อเร่งรัดพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งนำผลการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย (2540 : 58) รายงานว่า ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เป็นกรมต้นแบบตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ โดยกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอซึ่งเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคซึ่งต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกามีการปรับปรุงระบบงาน โครงสร้างการบริหารงาน มีการพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายยิ่งขึ้น มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่แตกต่างกัน ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2523 : 218) กล่าวว่า หากทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานเหมือนกัน ย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้น และรับผิดชอบไม่ว่าประสบการณ์มากหรือน้อย และ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525 : 126) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า จำนวนปีที่เคยปฏิบัติงานไม่เป็นเครื่องประกันว่า คนที่ปฏิบัติงานนานปีว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า

ตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอต่างกัน มิได้เป็นตัวแปรที่กำหนดความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกันแต่อย่างใด

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอยิ่งขึ้น หากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานบริหารทั่วไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ งานแผนงานและพัฒนาชุมชน ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการศึกษาที่โอนย้ายมาใหม่จากหน่วยงานอื่น และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ นักวิชาการศึกษาซึ่งต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งต้องเป็นงานเกี่ยวกับการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้โอนย้ายมาใหม่ โดยการจัดอบรมประจำอย่างน้อยปีละครั้ง มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการอย่างจริงจัง

2.2 ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ในองค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความต้องการของศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4

ในองค์ประกอบงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาธิการต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ในองค์ประกอบงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นตามสมมุติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ถิ่นมณี (2534 :บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ควรปฏิบัติที่มีเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ จรุง นราคร (2538 :บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มี

ความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จุนพต ตระกูลนุช (2538 : 182) ที่วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานจริงและที่คาดหวังของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวัสดิ์ จันลา (2531 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานตามโครงสร้างของ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั้ง 12 เขตการศึกษา พบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่อยู่ในเขตการศึกษา ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานตามโครงสร้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทาบุตร ผลวานิชย์ (2538 : 129) ที่วิจัยเรื่องศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาชนบทของศึกษาธิการอำเภอพบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่ ปฏิบัติงานเขตการศึกษาต่างกันมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ศึกษาธิการอำเภอทำงานภายใต้ เกณฑ์มาตรฐานการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเดียวกัน ซึ่งอยู่ในกรอบ ระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 18) ได้กล่าวว่า ตามที่ สำนักงานปลัดกระทรวงได้รับคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ให้เป็นหน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ จึงกำหนดแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการขึ้นทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง ได้แก่ กองต่าง ๆ และ หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับ วิเศษ ภูมิวิชัย (2538 : 3) ได้กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จของการส่งเสริม ประสิทธิภาพในส่วนราชการไว้ว่า จะต้องมีความเห็น/โครงการติดตามผลการจัดการศึกษา มีการ จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ และมีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและจังหวัด ให้มีความรู้ในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกประเด็น น่าจะมาจากศึกษาธิการอำเภอ และข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงมีความต้องการที่จะ พัฒนาสำนักงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ แม้ว่าศึกษาธิการ อำเภอจะปฏิบัติงานอยู่ในเขตการศึกษาใดก็ตาม ย่อมได้รับการมอบหมายจากกระทรวงศึกษา การให้ปฏิบัติงานทั้งงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภออยู่เป็น ประจำ ทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมือนกันทุกเขตการศึกษา จากผลการ วิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เขตการศึกษาที่ต่างกันไม่ใช่ว่าแปรที่กำหนดให้ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอแตกต่างกันแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยความต้องการของศึกษาธิการอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ปริมาณงาน ขนาด และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4 ทั้งนี้ เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การเงิน การพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่และงานครุสภา ซึ่งมีหน้าที่ในการบริการเบิกจ่ายเงินแก่วัด มัสยิด โรงเรียนเอกชน การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้งประเภทโรงเรียนสามัญ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามซึ่งมีจำนวนมาก และงานธุรการยังปฏิบัติงานขาดความรวดเร็วและไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นพิเศษ จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 2 (2535 : 13) กล่าวว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 จะต้องมีการปฐมนิเทศให้ทราบถึงขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และการให้บริการที่ประทับใจ จึงทำให้การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ผู้นำในท้องถิ่นในการสนับสนุนส่งเสริมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้เป็นอย่างดี สำหรับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 นั้นมีปริมาณงานและความรับผิดชอบเหมือนกันกับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาอื่น ๆ ทั่วไป ดังนั้น เขตการศึกษาที่ต่างกัน เป็นตัวแปรที่ทำให้ศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ในองค์ประกอบด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ในองค์ประกอบงานแผนงานและพัฒนาชนบท ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจรูญ นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยพบว่า ศึกษาธิการอำเภอของภาคใต้มีความต้องการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์

ลุ่มฉนิ (2534 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่ควรปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติภายใต้เกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานเดียวกัน ทั้งแนวทางการปฏิบัติงาน และนโยบายการปฏิบัติ และคำสั่งเดียวกัน และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์มีนโยบายการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอต้องปฏิบัติตามนโยบาย จึงมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามนโยบาย และภารกิจที่ได้รับมอบหมายทุกประการจากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เขตการศึกษาต่างกันไม่เป็นตัวแปรที่กำหนดให้ความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ด้านองค์ประกอบงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยในองค์ประกอบด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอภาคใต้มีความต้องการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ลุ่มฉนิ (2534 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ที่ควรปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ กอแจ่ม หมื่นเหม (2540 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ปฏิบัติงานศาสนา ด้านส่งเสริม พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ เพราะว่ามีปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีปริมาณและจำนวนบุคลากรใกล้เคียงกัน ปฏิบัติงานภายใต้กรอบ นโยบาย และแนวปฏิบัติเดียวกัน และบุคคลที่ปฏิบัติงานได้แก่ นักวิชาการศึกษาระดับ 3 - 5 และโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง ชูสกุลชาติ (2532 : 1) กล่าวว่า สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั่วไป บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอต้องปรับตัวดิ้นรนและมี

การพัฒนาวิธีการทำงานในสำนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เขตการศึกษา มิได้เป็นตัวแปรที่จะทำให้ระดับความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ในด้านองค์ประกอบงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุก ๆ คน และทุกเขตการศึกษา โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และจังหวัดสตูล ได้เข้าใจถึงลักษณะการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ให้ทราบถึงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และการบริหารในแต่ละจังหวัด รวมถึงทราบถึงนโยบาย แผนงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ประทับใจแก่ผู้มารับบริการ จากสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ อีกประเด็นหนึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ และสำนักงานพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมควรมีแผนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในด้านการบริหารทั่วไป งานแผนและพัฒนารูปแบบ และงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในเขตการศึกษา 2 ควรเน้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริหารทั่วไป เป็นพิเศษ โดยวิธีการดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรของแต่ละคน มีการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร มีการนำแผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตาม ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่อง ควรนำผลการปฏิบัติงานตามที่ได้ติดตาม และประเมินผล ไปพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ควรนำข้อมูลจากการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ทั้งสามงาน โดยไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของประสบการณ์ และเขตการศึกษา เพื่อให้เกิดผลต่อ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่โดยเน้นให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรจัดให้มีการประชุมอบรม และสัมมนาแก่บุคลากรทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร (FAX) เพื่อทดแทนบุคลากรที่ไม่สามารถจัดสรรให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง และจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องใช้สำนักงาน

5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ และต่อเนื่อง และใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีเป็นรายบุคคลและภาพรวมของสำนักงาน เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในแต่ละเขตการศึกษา
2. ควรศึกษารูปแบบและวิธีที่เหมาะสมกับเขตการศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ศึกษาในการพัฒนา
3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพานิช. "บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการบริหารการศึกษา," รวมคำบรรยายและคำปราศรัยนโยบายการศึกษา. หน้า 1 - 25. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุรินทร์ไทย, 2522
- กอดิเรก หมีนเหม. การศึกษานิเทศก์กับการพัฒนาของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา รัตนบรรพต. บทบาทของศึกษานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.
- กิติ ศยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เซมส์สตูดิโอ จำกัด, 2532
- กิติมา ปรีดีศิลป. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต. 2532
- ขนิษฐา มุตตาหาราช. การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร
- จรัส โพธิศิริ. บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเคเนชั่น, 2523.
- จรรยา นราธร. การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- จุมพต ตระกูลนุช. การศึกษานิเทศก์กับการพัฒนาของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- จุบ กาญจนประกร. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิมพ์, 2517.
- ทฤษฎี ผลวานิชย์. ศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาของศึกษานิเทศก์. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2538. ถ่ายเอกสาร.

- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. การบริหารการศึกษา : เอกสารประกอบการบรรยาย. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2536. อัดสำเนา.
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคนอื่น ๆ. การบริหารและการนิเทศการศึกษา. สงขลา : เทมการพิมพ์, 2530.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์การพิมพ์, 2525.
- . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์การพิมพ์, 2527.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. “นโยบายพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ,” คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ, หน้า 1 - 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2532.
- บัณฑิต อินทรจีน. การบริหารงานบุคคลและการ सम्มนาางานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2526.
- บุญสิทธิ์ สหธรรมย์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- ประธาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและจัดการระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2529.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบที่ 2 (ปี 2533 - 2535) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- . คู่มือการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2535.
- . แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : 2539. อัดสำเนา.
- . สารสนเทศ ศธ. 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2540.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2530.
- พินิจ หนูเกตุ. การศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2534. ถ่ายเอกสาร.

- โพธิ์ วัฒน. การศึกษาปัญหาการบริหารงานแผนงานและวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2523.
- มงคล ศรีไพรวรรณ. "โครงการพัฒนาสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด/อำเภอ," คู่มือการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ. หน้า 29 - 32. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2533.
- มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- มานะ กอหรั่งกุล. การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคคล, การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญ. กรุงเทพฯ : เอราวันการพิมพ์, 2529.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2523.
- ราชกิจจานุเบกษา. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2535.
- รุ่ง แก้วแดง. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2538.
- ด้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.
- วิจิตร วารุณบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2523.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. ความหมายของสถานภาพการบริหาร, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 5. หน้า 6. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2523.
- วิเศษ ภูมิวิชัย. บทบาทที่ท้าทายศึกษานิเทศก์จังหวัด-ศึกษานิเทศก์อำเภอ. ระนอง : 2538.
- วุฒิชัย จานงค์. "การฝึกอบรมข้าราชการ," วารสารข้าราชการ. 6(48) : 24 - 28 ; มิถุนายน 2522.

- ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 2, สำนักงาน. สรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษานิเทศก์
เขตการศึกษา 2 ปี 2535. ชะลา : เขตการศึกษา 2, 2535.
- ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 3, สำนักงาน. สรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษานิเทศก์
เขตการศึกษา 3 ปี 2535. สงขลา : 2535. อัดสำเนา.
- ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย, สมาคม. ศึกษานิเทศก์กับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.
- สังข์ จันลา. ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- สมเกียรติ ฉิมแก้ว. การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนงานการบริหารงาน
ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ พรรณาภพ. หลักเบื้องต้นการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณาภิจ, 2521.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมพร แสงชัย. พฤติกรรมของข้าราชการส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- สมาน รังสียกฤษณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2522.
- สมาน รังสียกฤษณ์ และ สุธี สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2525.
- สิริ เทศประสิทธิ์. ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.
- สุโขทัยธรรมาราช, มหาวิทยาลัย. การจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 :
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.
- _____. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 1 - 5.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2535.
- สุชาติ สุวรรณมณี. การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนขยายโอกาสของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินญา
ณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2538.
ถ่ายเอกสาร.

- สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม, "การประหยัดในการบริหารงานบุคคล," วารสารข้าราชการ, 34(1) : 27 - 28 ; มกราคม 2534.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา, 2526.
- สุรศักดิ์ ถิมมณี, การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย, ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี, การบริหาร, กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์, 25231
- เสริมศรี ไชยพร, ระบบหลักสูตรการสอน, เชียงใหม่ : พระสิงห์การพิมพ์, 2526.
- เสริมศักดิ์ วิชาดาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- โสภณ ผ่องสุขสกุล, ความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7, ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- อรสา บางชัยศิริวัฒน์ และคนอื่น ๆ, "สรุปสาระสำคัญการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ," ใน จดหมายข่าวกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า 4 - 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2536.
- อรุณ รักธรรม, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- , มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อุทัย ธรรมเดโช, สอบเลื่อนระดับข้าราชการ, กรุงเทพฯ : วัชรินทร์การพิมพ์, 2526.
- อุทัย หิรัญไธ, หลักการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.
- Andersen, John K. "Superintendent's Involvement in the Execution of Selected Administrative Tasks," Dissertation Abstracts International, 42(11) : 4656 - A ; May, 1982.
- Armstrong, Michael and John F. Lorenzen, Handbook of Personnel Management Practice, 1nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1972.

- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1981.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York : Mcmillan Publishing, 1966.
- Chruden, Herbert J. and Others. 'The Nature and Development of the Personnel Field,' Personnel Development. Cincinnati, Ohio : The South-West Publishing, 1968.
- Collins, William E. Jr. "Components of Administrative Competency as Determined by Tennessee Superintendents," Dissertation Abstracts International. 35(11) : 6963 - A, 1975.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1971 .
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1971.
- Gant, George F. Development Administration. Concepts, Goals, Methods. Wisconsin : The University of Wisconsin Press, 1966.
- Harbinson, Frederick and Charles A. Myers. Education, Manpower and Economic Growth. New York : McGraw-Hill Book Company, 1964.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610, 1970.
- Simon, Herbert A. and Others. Public Administration. New York : Alfred A. Knopf, 1966.
- Sendler, Steven. "Perceptions of Actual and Ideal Role of Public School Superintendents in Texas," Dissertation Abstracts International. University Microfilms. 29 : 169 ; December, 1968
- Tyler, Clifford E. "Superintendents, Perception of Competencies Required for The Superintendentcy," Dissertation Abstracts International. 42(3) : 956 - A ; September, 1981.



ภาคผนวก ก

หน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละงาน
ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ



หน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

หน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีรายละเอียด ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป (รวมทั้งงานธุรการ และงานการเงินและบัญชี) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไป และงานธุรการของกรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานการเงิน การบัญชี การพัสดุ และงานการเจ้าหน้าที่ โดยรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

- 1.1 การปรับปรุงและพัฒนาสำนักงาน
- 1.2 การดำเนินงานตามระเบียบงานสารบรรณ
- 1.3 การจัดงานประชุมของสำนักงาน
- 1.4 การจัดงานพิธีในวันสำคัญ
- 1.5 การรับสมัครสอบวิชาชีพครู
- 1.6 การขอรับประกาศนียบัตร และใบแทนประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
- 1.7 การขออนุญาตซื้อเอกสารแบบพิมพ์ของทางราชการ
- 1.8 การขอรับเงินทุนการศึกษา
- 1.9 การดำเนินการขออนุญาตพานักเรียน นักศึกษาไปนอกสถานศึกษา
- 1.10 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
- 1.11 การรับและส่งตัวข้าราชการได้รับการบรรจุ
- 1.12 การขอใช้อัตรากำลังบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
- 1.13 การขอย้ายของข้าราชการ
- 1.14 การรับรายงานตัว และส่งตัวผู้ได้รับอนุญาตให้ย้ายไปปฏิบัติงานตามหน้าที่
- 1.15 การแต่งตั้งผู้รักษาการแทน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง
- 1.16 การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการให้สูงขึ้น
- 1.17 การพิจารณาความดีความชอบให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
- 1.18 การลาของข้าราชการ
- 1.19 การขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัด
- 1.20 การขออนุญาตลาไปศึกษาต่อ
- 1.21 การขออนุญาตเดินทางไปราชการ

- 1.22 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา
- 1.23 การขอมิบัติประจำตัวข้าราชการ
- 1.24 การขอยกเว้นและผ่อนผันการเข้ารับราชการทหาร
- 1.25 การตอบข้อบใจ หรืออนุโมทนา และขอเครื่องหมายตอบแทนผู้ช่วยเหลือ

ราชการ

- 1.26 การสืบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการ
- 1.27 การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ
- 1.28 การดำเนินการเพื่อหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง
- 1.29 การรับสมัครสมาชิกคุรุสภา
- 1.30 การขอเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสมาชิกคุรุสภา
- 1.31 การขอมิบัติประจำตัวสมาชิกคุรุสภา
- 1.32 การสมัครเป็นสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.
- 1.33 การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.
- 1.34 การขอรับเงินสงเคราะห์ศพสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. ที่ถึงแก่กรรม
- 1.35 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับมูลนิธิช่วยเหลือครูคุรุสภา
- 1.36 การคัดเลือกสมาชิกคุรุสภาที่มีผลงานดีเด่น
- 1.37 การประชุมคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ
- 1.38 การจัดโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการสมาชิกคุรุสภา และสวัสดิการสำนัก

งานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- 1.39 การจัดงานวันครู
- 1.40 งานการเงิน บัญชี และการพัสดุ
- 1.41 การขออนุมัติเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณ
- 1.42 การเบิกเงินงบประมาณ
- 1.43 การนำเงินฝากและถอนเงินงบประมาณ
- 1.44 การรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน
- 1.45 การอนุมัติจ่ายเงินให้สถานศึกษา
- 1.46 การอนุมัติจ่ายเงินให้หน่วยงานทางการศึกษา
- 1.47 การรับและนำส่งส่งเงินคุรุสภา

- 1.48 การให้จ่ายเงินค่าบำรุงครูสภา
- 1.49 การรับและนำส่งเงินค่าสงเคราะห์รายศพเงิน ช.พ.ค.
- 1.50 การรับและนำส่งเงินค่าสงเคราะห์รายศพเงิน ช.พ.ส.
- 1.51 การเก็บรักษาเงิน
- 1.52 การขอรับเงินทุนเลี้ยงชีพครูโรงเรียนเอกชน
- 1.53 การส่งหลักฐานการนำส่งเงินกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน
- 1.54 การขออนุมัติจ่ายเงินสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน
- 1.55 การออกหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของข้าราชการและ

ลูกจ้างประจำ

- 1.56 การขอกันเงินไว้เบิกเหลือปี
- 1.57 การจัดทำบันทึกการรับจ่ายในสมุดบัญชีการเงิน
- 1.58 การจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน
- 1.59 การจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน
- 1.60 การส่งหลักฐานการเบิกเงินต่อส่วนราชการผู้เบิก
- 1.61 การตรวจสอบบัญชีการเงิน
- 1.62 การดำเนินงานตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ
- 1.63 การควบคุมและจำหน่ายพัสดุ
- 1.64 การขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม
- 1.65 การแนะนำชี้แจงการเงินและการบัญชี

2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ โดยรับผิดชอบงานเกี่ยวกับ

- 2.1 งานสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
- 2.2 งานจัดระเบียบข้อมูลเป็นหมวดหมู่
- 2.3 งานประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำดัชนีทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

- 2.4 การนำเสนอข้อมูล และสารสนเทศ
- 2.5 งานศึกษา วิเคราะห์สภาพการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ
- 2.6 การวิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน/โครงการ
- 2.7 งานแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมประจำปีของอำเภอ
- 2.8 งานแผนปฏิบัติการประจำปี ด้าน การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

ของอำเภอ/ตำบล

- 2.9 แผนบริหารงบประมาณประจำปีของอำเภอ
- 2.10 งานแผนพัฒนากีฬาอำเภอประจำปี
- 2.11 งานประสานการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ
- 2.12 งานเสนอของบประมาณประจำปี
- 2.13 งานตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามกฎหมาย
- 2.14 งานปฏิบัติตามแผนงาน โครงการประจำปี
- 2.15 งานการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 2.16 งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และกระทรวง

ศึกษาธิการ

- 2.17 งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.18 งานวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานตาม
- 2.19 นโยบาย แผนงาน งาน และโครงการ
- 2.20 งานรายงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 2.21 การประเมินผล และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน/

โครงการ

- 2.22 งานประเมิน และรายงานผลกระทบของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
- 2.23 งานสำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบปัญหา และความ

ต้องการในการพัฒนาชนบทของประชาชน

- 2.24 งานการให้บริการข้อมูลและข่าวสารแก่ประชาชนในชนบท
- 2.25 งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน
- 2.26 งานสนับสนุนการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาชนบทแก่

สภาตำบล

- 2.27 งานประสานและสนับสนุนการทำแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล
- 2.28 งานสนับสนุนงานวิชาการ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานพัฒนา
- 2.29 ชนบทแก่สภาตำบล
- 2.30 งานติดตามประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบล และ

หมู่บ้าน

- 2.31 งานจัดกิจกรรมให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์พื้นฐานทางอาชีพแก่ประชาชนในชนบท
- 2.32 งานจัดกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชนในชนบท
- 2.33 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาในชนบท
- 2.34 งานกิจกรรมส่งเสริมเผยแพร่ และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในอำเภอ
- 2.35 งานกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐานแก่ประชาชนในชนบท
- 2.36 งานกิจกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายสังคม การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ในคณะกรรมการสภาตำบลและกรรมการหมู่บ้าน
- 2.37 งานจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนการพัฒนา การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในชนบท
- 2.38 งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ (สคม.ศร.)
- 2.39 งานป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา (บปส.ศร.)
- 2.40 งานป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในสถานศึกษา (นปค.ศร.)
- 2.41 งานป้องกันชายแดน (ปชด.)
- 2.42 งานศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
- 2.43 งานอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.ศร.)
- 2.44 งานโครงการพระราชดำริ
- 2.45 งานขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ
- 2.46 งานเตรียมพื้นฐานอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาทุกระดับ
- 2.47 งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของเยาวชน ประชาชน และ

ข้าราชการ

- 2.48 งานยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน สถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น

- 2.49 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ
- 2.50 งานประสานการรับนักเรียน นักศึกษาทุกระดับ
- 2.51 งานป้องกันอุบัติเหตุ
- 2.52 งานคุ้มครองผู้บริโภค
- 2.53 งานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมแก่ชาวเขาและชนกลุ่ม

น้อย

- 2.54 งานพัฒนาพื้นที่เฉพาะ เช่นการพัฒนาชายฝั่งทะเลฝั่งตะวันออก
- 2.55 งานคัดเลือกโรงเรียน และนักเรียนรับรางวัลพระราชทาน
- 2.56 งานกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

8. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม โดยรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

- 3.1 งานส่งเสริมการศึกษาผู้ยากไร้ก่อนวัยเรียน
- 3.2 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ
- 3.3 งานส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์
- 3.4 งานประสานการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนกับการศึกษา

นอกระบบโรงเรียน

- 3.5 งานประสานการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน
- 3.6 งานส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.7 งานประสานการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งใหม่ (รัฐบาล)
- 3.8 งานประสานการจัดที่พัก และหาทุนการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษามัธยมศึกษา
- 3.9 งานประสานการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนา
- 3.10 งานประสานการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น และหลักสูตรเคลื่อนที่
- 3.11 งานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.12 งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล
- 3.13 งานจัดตั้งโรงเรียนเอกชน
- 3.14 งานโอนกิจการ โรงเรียนเอกชน

- 3.15 งานขอเลิกกิจการโรงเรียนเอกชน
- 3.16 งานขออนุญาตเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนที่ต่างไปจากได้รับอนุญาตไว้เดิม
- 3.17 งานขออนุญาตเป็นผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน
- 3.18 งานขออนุญาตถอนการเป็นผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการครูใหญ่ และครูโรงเรียน

เอกชน

- 3.19 งานขออนุญาตเปลี่ยนแปลงกรณีต่าง ๆ เกี่ยวกับครูใหญ่ และครูโรงเรียน

เอกชน

- 3.20 งานจัดทำรายงานโรงเรียนเอกชนประจำปี
- 3.21 งานเกี่ยวกับกรณีพิพาทต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน
- 3.22 งานควบคุมและลงโทษกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.23 งานคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน
- 3.24 งานส่งเสริมการขยายอนุบาลศึกษาก่อนวัยเรียน
- 3.25 งานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน
- 3.26 งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
- 3.27 งานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
- 3.28 งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน
- 3.29 งานแจ้งมาตรฐานการศึกษาของจังหวัด
- 3.30 งานประเมินคุณภาพการศึกษา
- 3.31 งานนิเทศการบริหารการศึกษา
- 3.32 งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- 3.33 งานประเมินมาตรฐานการบริหารงานของ ส่วนงานศึกษานิเทศก์อำเภอ
- 3.34 งานออกประกาศนียบัตร
- 3.35 งานตรวจสอบคุณภาพ และออกใบรับรองคุณภาพ
- 3.36 งานส่งเสริมการใช้หลักสูตร และแบบเรียน
- 3.37 งานสนับสนุนการจัดหาสถานประกอบการสำหรับนักเรียนนักศึกษาฝึกงาน
- 3.38 งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจำปี
- 3.39 งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนอายุไม่เกิน 18 ปี
- 3.40 งานร่วมแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ

- 3.41 งานร่วมแข่งขันกีฬาแห่งชาติ
- 3.42 งานส่งเสริมการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป
- 3.43 งานฝึกอบรมเยาวชนผู้นำทางกีฬาสู่หมู่บ้านเป้าหมาย
- 3.44 งานจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาอำเภอ
- 3.45 งานจัดตั้งสนามกีฬาอำเภอ
- 3.46 งานส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 3.47 งานส่งเสริมการจัดงานวันกีฬาแห่งชาติของจังหวัด
- 3.48 งานการประชุมคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ
- 3.49 งานปรับปรุงคู่มือลูกเสืออำเภอ
- 3.50 งานจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี
- 3.51 งานเข้าร่วมอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี
- 3.52 งานฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน
- 3.53 งานอบรมนายหมู่ลูกเสือ เนตรนารี
- 3.54 การเข้าร่วมการทำงานชุมนุม และสัมนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับจังหวัด

และเขต

- 3.55 งานจัดงานสำคัญทางลูกเสือ
- 3.56 งานส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ เนตรนารี
- 3.57 งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือ และเครื่องหมายตอบแทน
- 3.58 งานอนุมัติผลการสอบวิชาพิเศษ และการสอบวิชาลูกเสือ
- 3.59 งานรายงานกิจการลูกเสือ เนตรนารีประจำปี
- 3.60 งานเข้าร่วมการฝึกอบรมยุวกาชาดนอกโรงเรียน
- 3.61 งานรายงานยุวกาชาดประจำปี
- 3.62 งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ และจัดกิจกรรมชุมนุมผู้

บำเพ็ญประโยชน์ในสถานศึกษา

- 3.63 งานเข้าร่วมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชายุวกาชาด
- 3.64 งานส่งเสริมการตั้งหมู่ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชายุวกาชาด
- 3.65 งานคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น
- 3.66 งานส่งเสริมส่งเสริมชมรมยุวกาชาดประจำปี (จังหวัด/เขต)

- 3.67 งานจัดตั้งและดำเนินงานสารวัตรนักเรียนนักศึกษา
 3.68 งานจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
 3.69 งานขออนุญาตสร้างวัด รวมวัด ขุบวัด ย้ายวัด ขุบเล็กวัด และยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระสงฆ์

- 3.70 งานการขอตั้งวัด
 3.71 งานขอรวมวัด ย้ายวัด ขุบเล็กวัด และยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระสงฆ์
 3.72 งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา
 3.73 งานออกหลักฐานหนังสือสำคัญเกี่ยวกับที่ดินของวัด และวัดร้าง
 3.74 งานการดูแล และจัดประโยชน์แทนวัด
 3.75 งานการขอรับเงินอุดหนุนบูรณวัดพุทธศาสนา และศาสนาอื่น
 3.76 งานจัดทำทะเบียน และการแต่งตั้งไวยาวัจกร
 3.77 งานนิคมวัด
 3.78 งานจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดิน
 3.79 งานจัดทำทะเบียนวัด วัดร้าง และศาสนสถาน
 3.80 งานจัดทำแผนที่ตั้งวัด
 3.81 งานการจัดประโยชน์ที่ดิน วัดร้าง
 3.82 งานจัดกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมและเผยแพร่หลักธรรม และศีลธรรม
 3.83 งานจัดตั้งและส่งเสริมโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์
 3.84 งานพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน
 3.85 งานจัดตั้งและส่งเสริมหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อปต.)
 3.86 งานสนับสนุนการสนับสนุนการดำเนินงานของศาสนาอื่น
 3.87 งานสนับสนุนการสนับสนุนหน่วยพุทธมามกะผู้เยาว์
 3.88 งานส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ธรรม และบาลี
 3.89 งานส่งเสริมสนับสนุนงานพระธรรมทูต
 3.90 งานสนับสนุนกิจกรรมของพุทธสมาคม และยุวพุทธิกสมาคม
 3.91 งานส่งเสริมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน และการอุปสมบทหมู่
 3.92 งานสนับสนุนการพัฒนาวัดตัวอย่าง
 3.93 งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาวัด

- 3.94 งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าคณะอำเภอ
- 3.95 งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
- 3.96 งานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม แลประเพณีท้องถิ่น
- 3.97 งานส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ
- 3.98 งานอนุรักษ์และพัฒนาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ
- 3.99 งานจัดตั้งอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม
- 3.100 งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ
- 3.101 งานฝึกอบรมอาสาสมัครพิทักษ์วัฒนธรรมไทย
- 3.102 งานวิเคราะห์สถานภาพทางการศาสนา และการวัฒนธรรม
- 3.103 งานกำหนดแนวทางการพัฒนาการศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์
- 3.104 งานประเมินมาตรฐานทางการศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ
- 3.105 งานประเมินคุณภาพทางการศาสนา และการวัฒนธรรม
- 3.106 งานนิเทศ แนะนำการบริหารการศาสนา และการวัฒนธรรม
- 3.107 งานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- 3.108 งานสัมมนาผู้บริหารการเผยแพร่อบรมทางการศาสนา และการวัฒนธรรม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1253

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คุณนริศ สังขวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชิน ฤทธิวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความ
ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของ
ประเทศไทย

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. อาคม วัชรสิงห์ ประธานกรรมการ

อาจารย์ อนันต์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน คือ ขอความร่วมมือตรวจสอบความถูกต้อง
เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

พรทิพย์ เสมถักดี

(ดร. พรทิพย์ เสมถักดี)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร (074) 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1254

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คุณพรพิทยา แก้วสามสี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชิน ฤทธิวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความ
ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของ
ประเทศไทย

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. อาคม วัชโรสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ อนันต์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน คือ ขอความร่วมมือตรวจสอบความถูกต้อง
เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

พรทิพย์ เสมวักคิ

(ดร. พรทิพย์ เสมวักคิ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร (074) 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1256

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์

เรียน คุณสนั่น รัตนวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชื่น ฤทธิวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญาโท เรื่อง การศึกษาความ
ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของ
ประเทศไทย

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. อาคม วัคไชสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ อนันต์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่าน คือ ขอกความร่วมมือตรวจสอบความถูกต้อง
เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้
แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

พรทิพย์ เสมวักคิ

(ดร. พรทิพย์ เสมวักคิ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร (074) 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1257

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอในภาคใต้

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชื่น ฤทธิวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความ
ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของ
ประเทศไทย

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร. อาคม วัชรโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ อนันต์ ประศาสนกุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน คือ ขอความร่วมมือตามแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้

แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

พรทิพย์ เสมงาภักดิ์

(ดร. พรทิพย์ เสมงาภักดิ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร (074) 313153

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ผู้วิจัย

นายชื่น ฤทธิวงศ์

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.อาคม วัดไร่สง ประธานกรรมการ
อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้
ตอนที่ 3 เป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน
3. แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

นายชิน ฤทธิวงศ์

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ท่านดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอมาแล้วกี่ปี

สำหรับผู้วิจัย

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

[] 1

2. ท่านอยู่ในเขตการศึกษา

☐ เขตการศึกษา 2

☐ เขตการศึกษา 3

☐ เขตการศึกษา 4

[] 2

ตอนที่ 2

การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยสามงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม มีคำถามทั้งสิ้น 45 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านว่ามีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ในแต่ละข้อ ในระดับใด เมื่อท่านเห็นว่ามีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับใด ก็โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก โดยมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
(0)	ให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย	/					
(00)	ให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	/					

จากตัวอย่าง แสดงว่า ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในข้อที่ (0) ท่านกาเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการมากที่สุด คือ ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ (00) ท่านกาเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการมาก คือระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>						
1	ให้มีความรู้ในการจัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ						
2	ให้มีความรู้มีความสามารถในการจัดทำแผนภูมิ และสถิติต่าง ๆ						
3	ให้บุคลากรรู้วิธีการบำรุงรักษาเครื่องใช้ในสำนักงาน						
4	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำ หนังสือราชการและการส่งงาน						
5	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการเก็บ และทำสายหนังสือราชการ						
6	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการ การประชาสัมพันธ์						
7	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การเงิน						
8	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การบัญชี						
9	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานพัสดุ						
10	ให้บุคลากรรู้ระเบียบการปฏิบัติงานของข้าราชการ						
11	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการควบคุมงาน						
12	ให้บุคลากรรู้วิธีการและสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน						
13	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการดำเนินงาน คุรุสภา						

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>งานแผนงานและพัฒนาชนบท</u>						
14	ให้บุคลากรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทางการศึกษา หรือแบบเก็บข้อมูลที่กระทรวงกำหนด						
15	ให้บุคลากรมีความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม นอกเหนือจากระบบ รศ.ภ. หรือแบบเก็บข้อมูลที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด						
16	ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลทางการศึกษา						
17	ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลทางการศาสนา และการวัฒนธรรม						
18	ให้บุคลากรมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูล ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม						
19	ให้บุคลากรมีความรู้วิธีการนำเสนอข้อมูลทางด้าน การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม						
20	ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา						
21	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำแผน พัฒนาการศาสนา และการวัฒนธรรมในระดับอำเภอ						
22	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี การประสานแผนปฏิบัติการ ในระดับอำเภอ						

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
23	ให้บุคลากรรู้วิธีการดำเนินงานการพัฒนาชนบท และงาน อพป						
24	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาชนบทและงาน อพป						
25	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการติดตามและ ประเมินผลแผนงาน โครงการทั่วไป						
26	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการติดตาม และประเมินผลแผนงาน โครงการที่กระทรวง ศึกษาธิการเน้นเป็นพิเศษ และงานพัฒนาชนบท <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u>						
27	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน						
28	ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดกิจกรรม การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ						
29	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการวิจัยหรือ ศึกษาสภาพการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม						
30	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมเผยแพร่หลักธรรมของ พุทธศาสนาแก่เยาวชนและประชาชน						
31	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุ และสามเณร						
32	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมคุณธรรม 4 ประการ						

ข้อที่	การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
33	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา						
34	ให้บุคลากรรู้วิธีการสนับสนุนศาสนาอื่น						
35	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมเผยแพร่ศาสนา						
36	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา และบูรณะวัด						
37	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ						
38	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น						
39	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ						
40	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี						
41	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมยุวภาค						
42	ให้บุคลากรรู้วิธีการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริม กีฬา กรีฑานักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชน						
43	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกีฬากรีฑาประชาชน						
44	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชน						
45	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมการป้องกัน และการแก้ปัญหายาเสพติดให้โทษ						

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะการศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

คำชี้แจง

โปรดให้ข้อเสนอแนะการศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ภายใต้ระบบงาน 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ดังนี้

ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ	ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนา ประสิทธิภาพบุคลากร
<u>งานบริหารทั่วไป</u>	1.
	2.
	3.

ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนา ประสิทธิภาพบุคลากร
<u>งานแผนงานและพัฒนาชนบท</u>	1. 2. 3.
<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>	1. 2. 3.

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

ชื่น อุตธิวงศ์

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

ภาคผนวก ง

ตาราง 13



ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการของ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ
 ในภาคใต้ของประเทศไทยเป็นรายชื่อ

ที่	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
งานบริหารทั่วไป				
1	ให้มีความรู้ในการจัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	4.3110	0.8290	มาก
2	ให้มีความรู้มีความสามารถในการจัดทำแผนภูมิ และสถิติต่าง ๆ	4.2910	0.7230	มาก
3	ให้บุคลากรรู้วิธีการบำรุงรักษาเครื่องใช้ในสำนักงาน	4.2230	0.8850	มาก
4	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำหนังสือ ราชการและการส่งงาน	4.2620	0.8280	มาก
5	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการเก็บ และทำสายหนังสือราชการ	4.0780	0.8821	มาก
6	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการ ประชาสัมพันธ์	4.4170	0.5861	มาก
7	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานการเงิน	4.3300	0.3300	มาก
8	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานการบัญชี	4.2820	0.7852	มาก
9	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานพัสดุ	4.3200	0.7571	มาก
10	ให้บุคลากรรู้ระเบียบการปฏิบัติงานของข้าราชการ	4.3880	0.7032	มาก
11	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการควบคุมงาน	4.0000	0.8400	มาก
12	ให้บุคลากรรู้วิธีการและสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	4.1360	0.8170	มาก

ที่	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
13	ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน kursana	4.1070	0.7660	มาก
	น้อย	4.2420	0.5353	มาก

งานแผนงานและพัฒนาชนบท

14	ให้นักศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทางการศึกษา หรือแบบเก็บข้อมูลที่กระทรวงกำหนด	4.4760	0.6080	มาก
15	ให้นักศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม นอกเหนือจากระบบ รศ.ภ. หรือแบบเก็บข้อมูลที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.5050	0.6080	มาก
16	ให้นักศึกษามีความสามารถในการจัดวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลทางด้านการศึกษา	4.7600	0.6690	มาก
17	ให้นักศึกษามีความสามารถในการจัดวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลทางการศาสนา และการวัฒนธรรม	4.4370	0.7370	มาก
18	ให้นักศึกษามีความสามารถในการนำเสนอข้อมูล ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม	4.4170	0.6650	มาก
19	ให้นักศึกษามีความรู้วิธีการนำเสนอข้อมูลทางด้าน การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม	4.4560	0.6380	มาก
20	ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา	4.5240	0.6080	มาก

ที่	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
21	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำแผนพัฒนาการศาสนา และการวัฒนธรรมในระดับอำเภอ	4.5440	0.6070	มาก
22	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การประสานแผนปฏิบัติการในระดับอำเภอ	4.5050	0.6840	มาก
23	ให้บุคลากรรู้วิธีการดำเนินงานการพัฒนาชนบทและงาน อพป	4.1650	0.6731	มาก
24	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานการพัฒนาชนบทและงาน อพป	4.1840	0.7381	มาก
25	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการทั่วไป	4.3590	0.7120	มาก
26	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการนั้นเป็นพิเศษ และงานพัฒนาชนบท	4.3980	0.7050	มาก
เฉลี่ย		4.4190	0.5141	มาก

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

27	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน	4.0680	0.7570	มาก
28	ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	4.2040	0.7590	มาก
29	ให้บุคลากรมีความรู้มีความสามารถในการวิจัยหรือศึกษาสภาพการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม	4.2620	0.7540	มาก

ที่	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
30	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมเผยแพร่หลักธรรมของ พุทธศาสนาแก่เยาวชนและประชาชน	4.0190	0.7270	มาก
31	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุ และสามเณร	3.9510	0.8670	มาก
32	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมคุณธรรม 4 ประการ	3.9900	0.8340	มาก
33	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.0870	0.8760	มาก
34	ให้บุคลากรรู้วิธีการสนับสนุนศาสนาอื่น	3.8250	0.9740	มาก
35	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมเผยแพร่ศาสนา	3.9320	0.8550	มาก
36	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา และบูรณะวัด	4.0192	0.8400	มาก
37	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ	4.0000	0.8860	มาก
38	ให้บุคลากรรู้วิธีการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	4.2430	0.7470	มาก
39	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ	4.0580	0.8380	มาก
40	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี	4.1462	0.8330	มาก
41	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมยุวภาษา	3.9132	1.0490	มาก
42	ให้บุคลากรรู้วิธีการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริม กีฬา กรีฑานักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชน	4.3012	0.6840	มาก
43	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกีฬากรีฑาประชาชน	4.2432	0.7340	ปานกลาง
44	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชน	4.0582	0.8380	มาก
45	ให้บุคลากรรู้วิธีการจัดกิจกรรมการป้องกัน และการแก้ปัญหาอาชญากรรมให้โทษ	4.1752	0.8330	มาก
เฉลี่ย		4.0787	0.6310	มาก

การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มกราคม 2541

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ตามตัวแปรประสพการณ์ และเขตการศึกษา และเพื่อทราบข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 45 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
2. ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4

ข้อเสนอแนะ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ การจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี มีการสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่กำหนด มีการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่อไป

**A STUDY OF THE NEEDS OF DISTRICT EDUCATION OFFICERS CONCERNING
THE DEVELOPMENT OF STAFF'S EFFICIENCY IN THE DISTRICT
EDUCATION OFFICES IN SOUTHERN THAILAND**

The logo of Thaksin University is a large, light blue watermark in the center of the page. It features a sunburst at the top, a central emblem with a book and a torch, and the university's name in Thai and English around the bottom.

**AN ABSTRACT
BY
CHUEN RITTIWONG**

**Presented in partial fulfillment for the requirements of Master of
Education Degree in Educational Administration**

Thaksin University

January 1998

The purpose of this study was to investigate and compare the needs of district education officers concerning the development of staff's efficiency in the district education office in southern Thailand according to these variables: work experience and educational region. The study also compiled the district education officers' suggestions concerning the needs for the development of staff's efficiency.

The sample subjects were 103 district education officers in southern Thailand. The data gathering instrument was a 45-item rating-scale questionnaire and an open-ended section for suggestions. The statistics utilized in the analysis of the data were percentage, mean, and standard deviation. A t-test and F-test were used to test the hypotheses.

The research findings revealed that:

1. The needs of the district education officers for the development of staff's efficiency as a whole and by individual component were at the high level.
2. The district education officers who differed in work experience showed no significant differences in both their perception of the overall needs for the development of staff's efficiency and in each component.

District education officers who worked in different educational regions showed no significant differences in their perception of the overall needs for the development of staff's efficiency. However, there was a significant difference at .05 in the component of general administration. Educational Region 2 district education officers showed higher needs than Educational Region 4 officers.

The following were suggestions concerning needs for the development of staff's efficiency in the districts. There should be an annual workshop for staff and supporting fund and equipment's in work performance. There should be work performance planning; implementation according to set plans of projects; evaluation and project reports. Finally, there should be an information system management so that information could be used in future work performance.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายชิน ฤทธิวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤษภาคม 2497
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 79 หมู่ที่ 2 ตำบลเขาเจ็ยก อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์อำเภอป่าบอน (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2513	มศ. 3 จากโรงเรียนพัทลุง จังหวัดพัทลุง
พ.ศ.2515	ป.กศ. จากวิทยาลัยครูสงขลา
พ.ศ.2517	ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูสงขลา
พ.ศ.2520	พ.ม. จากกรมการฝึกหัดครู
พ.ศ.2525	ศศ.บ. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ.2540	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ