

371-2028

๕๖๗๕๙

๓.๕

ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์

ของ

รักษารักษ์ ดัชนีสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕ ๒๓๔๖๕

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุม

.....
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

..... กรรมการ

(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนาการชัย)

คณะกรรมการสอบ

.....
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

..... กรรมการ

(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนาการชัย)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทักษารัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุดา ทัพสุวรรณ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ นายบรรจง ศศิธรานุกร ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11 ดร.วิระ สุภากิจ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ แห่งภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นายปรารมภ์ จำปาศรี ศึกษาธิการอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี และนายสาธิต เกียรติสุพิมล ศึกษาธิการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แบบสอบถาม เครื่องมือวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ และ นายประเทือง ทรัพย์เกิด นักวิชาการศึกษานักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5 ที่ได้ช่วยแนะนำให้คำปรึกษา อนุเคราะห์เอกสารอ้างอิง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคุณศรีพันธุ์ ตันทสุวรรณ ซึ่งเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้ มาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ของบิดา - มารดา และครู - อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย มาตั้งแต่เริ่มการศึกษาจนถึงปัจจุบัน

รักษาพร ตันทสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	10
	และหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาของ	
	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	22
	แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความรู้ที่	
	เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	งานวิจัยในประเทศ	38
	งานวิจัยต่างประเทศ	39
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	40
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	42
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	48
ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถ ความต้องการ การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง	49
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถ และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนตามระดับ ตำแหน่ง	84
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	163
ความมุ่งหมายของการวิจัย	163
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	164
สมมติฐานการวิจัย	164
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	165
การเก็บรวบรวมข้อมูล	165
การวิเคราะห์ข้อมูล	165
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	166
อภิปรายผล	167

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะทั่วไป	171
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	171
บรรณานุกรม	172
ภาคผนวก	178
ประวัติย่อผู้วิจัย	197

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตการศึกษา	48
2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความ สามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาจำแนก เป็นรายด้าน	50
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความ สามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท จำแนกเป็นกลุ่มงาน	52
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความ สามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กลุ่มงานข้อมูล จำแนกเป็นรายข้อ	54
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความ สามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทในงานกลุ่มงานแผนงาน จำแนก เป็นรายข้อ	56
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความ สามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านแผนงานและพัฒนาชนบทในงานกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ	58

7	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา</p> <p>ในกลุ่มประสานงาน จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	60
8	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	62
9	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มโครงการเฉพาะกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	64
10	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา</p> <p>ในด้านงานส่งเสริมการรักษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกเป็นกลุ่มงาน</p>	66
11	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา</p> <p>ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	68

<p>12 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน จำแนกเป็นรายข้อ</p>	<p>70</p>
<p>13 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานโรงเรียน เอกชน จำแนกเป็นรายข้อ</p>	<p>72</p>
<p>14 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ</p>	<p>74</p>
<p>15 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา จำแนกเป็นรายข้อ</p>	<p>76</p>
<p>16 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ จำแนกเป็นรายข้อ</p>	<p>78</p>

17	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา</p> <p>จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	80
18	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม</p> <p>จำแนกเป็นรายชื่อ</p>	82
19	<p>เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามระดับตำแหน่งในด้านงาน แผนงาน และพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม</p>	84
20	<p>เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท จำแนกตามระดับตำแหน่งในกลุ่มงานข้อมูลงานแผนงาน งานตรวจสอบและประเมินผล งานประสานงานงานกิจกรรม งานโครงการเฉพาะกิจ และโดยรวม</p>	85
21	<p>เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งในกลุ่มงาน ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา งานประสานงาน งานด้านโรงเรียนเอกชน งานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานกีฬา งานลูกเสือ เนตรนารี และผู้นำเพื่อประโยชน์ งานศาสนา งานวัฒนธรรม และโดยรวม</p>	86
22	<p>เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง</p>	88

23	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน และโดยรวม จำแนก ตามระดับตำแหน่ง	89
24	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	90
25	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	91
26	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม และโดยรวม จำแนก ตามระดับตำแหน่ง	92
27	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	93
28	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	94
29	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	96
30	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานโรงเรียน เอกชน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	97

31	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง ..	98
32	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬาและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	99
33	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ, เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	100
34	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนาและโดยรวม	101
35	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรมและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	102
36	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษารวมตามระดับตำแหน่ง ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	103
37	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษารวมตามระดับตำแหน่ง ในกลุ่มงานข้อมูล งานแผนงาน งานตรวจสอบและประเมินผล งานประสานงาน งานกิจกรรม งานโครงการเฉพาะกิจ และโดยรวม	104

38	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตาม ระดับตำแหน่งในกลุ่มงาน ส่งเสริมการศึกษา งานประสานงานด้าน โรงเรียนเอกชน งานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา งานกีฬา งานลูกเสือ, เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์ งานศาสนา งานวัฒนธรรม และโดยรวม	105
39	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงาน แผนงาน และโดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่ง	106
40	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงาน แผนงาน และโดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่ง	107
41	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบ และ ประเมินผล และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	108
42	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน และ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	110
43	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม และโดย รวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	111
44	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	112

45	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ส่งเสริมการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	113
46	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ประสานงาน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	114
47	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน โรงเรียนเอกชน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	115
48	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	116
49	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน กีฬา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	117
50	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในงานลูกเสือ, เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์ และโดยรวม จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	118
51	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ศาสนา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	119
52	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน วัฒนธรรม และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	120

53	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทและด้านงานส่งเสริม การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	121
54	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท จำแนกตามระดับตำแหน่งในกลุ่มฐานข้อมูล งานแผน งานตรวจสอบและประเมินผล งานประสานงาน งานกิจกรรม งานโครงการเฉพาะกิจ และโดยรวม	122
55	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งในกลุ่ม งาน ส่งเสริมการศึกษา งานประสานงาน งานด้านโรงเรียนเอกชน งานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานกีฬา งานลูกเสือ เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์ งานศาสนา งานวัฒนธรรม และโดยรวม	123
56	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและ พัฒนาชนบทในกลุ่มงานข้อมูล และโดยรวม จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	124
57	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและ พัฒนาชนบทในกลุ่มงาน แผนงาน และโดยรวม จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	125

58	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	126
59	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานกิจกรรม และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	128
60	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานกิจกรรม และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	129
61	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	130
62	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	131
63	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	133

64	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานโรงเรียนเอกชน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	134
65	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	135
66	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	136
67	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และโดยรวม จำแนกตามระดับตามตำแหน่ง	137
68	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริม ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	138
69	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	139

70	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตาม เขตการศึกษาในด้านแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	141
71	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในด้านงาน แผนงานและพัฒนาชนบทโดยรวม	142
72	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในด้าน แผนงานและพัฒนาชนบท กลุ่มงานประสานงาน จำแนกตามเขต การศึกษาเป็นรายคู่	144
73	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตาม เขตการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กลุ่มงานโครงการ เฉพาะกิจ จำแนกตามเขตการศึกษา เป็นรายคู่	145
74	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	146
75	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้าน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มงานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่	149
76	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา จำแนกตามเขตการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	150
77	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชา การศึกษาในด้านแผนงานและพัฒนาชนบท	151
78	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชา การศึกษา ในด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน และโดยรวม	153

79	เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชา การศึกษา ในด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ประสานงานจําแนกตามเขตการศึกษา เป็นรายคู่	156
80	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา จําแนกตามเขตการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	157
81	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา จําแนกตามเขตการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน และโดยรวม	158
82	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา จําแนกตามเขตการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโดยรวม	160

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานทุก ๆ องค์การ ปัจจัยที่นับว่าสำคัญอย่างยิ่งก็คือการบริหารงานบุคลากร เพราะหากองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์การนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการที่จะให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ดังเช่นสำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวไว้ในการบริหารงานบุคคลว่า เมื่อได้มีการสรรหาคนดี มีความรู้ความสามารถมาบรรจุ และแต่งตั้งเข้าทำงานแล้ว ก็ทำได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไปไม่ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปตลอดเวลา เทคนิค และวิธีการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือ "การพัฒนาบุคลากร" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ก็ตาม (สำนักงาน ก.พ. 2535 : 82) ในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบัน และเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน (กิตติมา ปรีดีดีลลิก. 2532 : 116) ดังนั้นไม่ว่าองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐ หากจะพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเสียก่อน ปัจจุบันจะเห็นว่าระบบราชการเป็นระบบสำคัญของประเทศไม่ว่าประเทศจะปกครองด้วยรูปแบบใด ระบบราชการก็ยังคงเป็นกลไกในการดำเนินการตามนโยบายของรัฐ ฉะนั้นหากระบบราชการเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพก็จะเสริมสร้างให้ประเทศมีการทำงานที่มีคุณภาพ (อรพินธ์ สอนสลัป. 2539 : 26) และจากมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นมาตรการที่ให้ส่วน

ราชการรวมทั้งองค์การกลางบริหารบุคคลถือปฏิบัติประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ และตลอดเวลาในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการพัฒนาควบคู่กันไปทั้งด้านการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์และการจัดการ (อิสระ - รัชชชัย, 2538 : 230) โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่พัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม เป็นปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถวิเคราะห์ถึงสภาพการศึกษา ในอนาคตได้ รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลอีกด้วย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นส่วนราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 โดยมีศึกษาธิการทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ปฏิบัติงานในราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 687/2519 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2535 : 1) ได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ดูแลกำกับ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ภายใต้ข้อบังคับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์

ในการปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูลสถิติ และการวางแผนการจัดระบบการเก็บข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เพียงพอขาดการศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การวางแผนการบริการ และประสานงานยังขาดระบบระเบียบ และรูปแบบการประสานงานให้เกิดอำนาจการต่อรอง ทำให้การประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดกิจกรรม เพื่อสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วยความยากลำบาก การติดตามประเมินผลขาดเครื่องมือ ขาดนักวิชาการที่จะทำหน้าที่วิเคราะห์การติดตามประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2534 : 2) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ในทางวิชาการมาปฏิบัติงาน นั่นก็คือนักวิชาการศึกษาซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภออย่างยิ่ง ดังนั้นต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างทางการบริหารงานขึ้นโดยจัดทำแผนอัตรากาลัง รอบที่ 1 (ปี 2530 - 2532) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาปฏิบัติงานในงานต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจนถึงปัจจุบันโดยกำหนดให้นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงาน คือ งานแผนงานและพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม

จะเห็นได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่กล่าว ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานของหน่วยงานแล้ว ยังต้องมีความรู้ และมีทักษะ สำหรับความรู้เฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอีกด้วย กมล สุดประเสริฐ (2535 : 3) กล่าวว่า อาชีพนักศึกษามีไข่มุกซ่อนอยู่โดยตรง จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้กว้างไกลรู้อย่างลึกซึ้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูง จะทำให้เกิดการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ อรพินธ์ สอนสลั (2539 : 26) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการว่า ในสภาพปัจจุบัน และอนาคตกระแสการส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการเป็นกระแสที่มีความเด่นชัดในระดับโลก สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 55) ได้กล่าวไว้ในแผนอัตรากาลัง 3 ปี รอบที่ 2 (ปี 2533 - 2535) ถึงสภาพปัญหาด้านบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ว่า พื้นฐานความรู้ของบุคลากรไม่เหมาะสมกับคุณภาพงานที่รับผิดชอบ ขาดการฝึกอบรม และการพัฒนาทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานด้านการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานมีความรู้เรื่องดังกล่าวไม่พอ ทำให้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ งานที่ปฏิบัติจะต้องใช้บุคลากร ซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษาที่มีความรู้เฉพาะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เช่น งานกีฬา งานศาสนา

งานวางแผนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ จึงทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จะต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ มติ ค.ร.ม.ทั่ว ๆ ไป และที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเป็นจำนวนมาก การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มีน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ต้องใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่

นอกจากนั้น จากการประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และศึกษาธิการจังหวัดทั่วราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ 2538 พบว่า นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานในระดับ 3 - 6 ยังไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผน ด้านการติดตามประเมินผลก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาทั้งในด้านเจตคติ ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเชิงวิชาการและการประสานงาน มองเป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานประสบปัญหาหลายประการ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป นักวิชาการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่หน่วยงานยังมีบุคลากรเท่าเดิม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานบริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเห็นว่า นักวิชาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นบุคลากรหลักของการปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักในงาน 2 งาน ได้แก่ งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มักเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในสำนักงานอยู่เสมอ อันสืบเนื่องมาจากนักวิชาการศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน หรืออาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่เกินความสามารถในระดับตำแหน่งของตน อันอาจเกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของอัตรากำลัง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาว่า กรอบงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนักวิชาการศึกษานั้น นักวิชาการศึกษาของสำนักงานอำเภอ ได้ปฏิบัติงานในระดับมากน้อยเพียงใด และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด ต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ระดับใด รวมทั้งนักวิชาการศึกษาที่ระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่

และต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

✓ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือดำเนินกิจกรรมเสริมความรู้ตามความเหมาะสมในภาระงานของนักวิชาการศึกษา คือ งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังได้ทราบข้อมูลในระดับการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ

นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา และเขตการศึกษานั้นจะเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับความต้องการ และความแตกต่างของนักวิชาการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ✓ ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ในงานที่เป็นภาระงานของนักวิชาการศึกษา คือ งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 รวม 18 จังหวัด 130 อำเภอ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 186 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

✓ 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ระดับตำแหน่ง

1. นักวิชาการศึกษาดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 ลงมา
2. นักวิชาการศึกษาตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

3.1.2 เขตการศึกษา

1. เขตการศึกษา 1
2. เขตการศึกษา 5
3. เขตการศึกษา 6

3.2 ✓ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในงาน 2 งาน คือ

3.2.1 งานแผนงาน และพัฒนาชนบท

3.2.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ✓

นิยามศัพท์เฉพาะ

✓ 1. นักวิชาการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 3 - 6 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา 2 งาน คือ

1.1 งานแผนงาน และพัฒนาชนบท

1.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ✓

✓ 2. การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษาจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่วางไว้ ✓

3. งานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง งานที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ให้เป็นงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้แก่

3.1 จากแผนงาน และพัฒนาชนบท หมายถึง งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูล และสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ ซึ่งสรุปได้ 6 กลุ่ม งานใหญ่ ดังนี้

3.1.1 กลุ่มงานข้อมูล

3.1.2 กลุ่มงานแผนงาน

3.1.3 กลุ่มงานตรวจสอบ และประเมินผล

3.1.4 กลุ่มงานประสานงาน

3.1.5 กลุ่มงานกิจกรรม

3.1.6 กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ

3.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งสรุปได้ 8 กลุ่มงานใหญ่ ดังนี้

- 3.2.1 กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา
- 3.2.2 กลุ่มงานประสานงาน
- 3.2.3 กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน
- 3.2.4 กลุ่มงานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา
- 3.2.5 กลุ่มงานกีฬา
- 3.2.6 กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี
- 3.2.7 กลุ่มงานศาสนา
- 3.2.8 กลุ่มงานวัฒนธรรม

✓ 4. ความต้องการ คือ "ความประสงค์ของนักวิชาการศึกษา ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา"

5. นักวิชาการศึกษา ระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 ลงมา หมายถึง นักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับ 3, 4 และ 5 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานของ ก.พ. ดังนี้

5.1 นักวิชาการศึกษาระดับ 3 หมายถึง นักวิชาการศึกษาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ หลักสูตรแบบเรียน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร แบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

5.2 นักวิชาการศึกษา ระดับ 4 หมายถึง นักวิชาการศึกษาที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ศึกษา วิเคราะห์เรื่องการแนะแนวการศึกษา อาชีพ หลักสูตร ให้คำแนะนำปรึกษานักเรียน และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด

5.3 นักวิชาการศึกษาระดับ 5 หมายถึง นักวิชาการศึกษามีลักษณะงานที่ปฏิบัติยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษาโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น แนะแนวการศึกษา และอาชีพ ให้คำปรึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย พัฒนาหลักสูตร หนังสือ และแบบเรียน ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล มีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

6. นักวิชาการศึกษาระดับ 6 หมายถึง นักวิชาการศึกษามีลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษาโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การศึกษา และวิเคราะห์ การแนะแนวการศึกษา การศึกษาวิเคราะห์วิจัย หลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับการศึกษา เข้าร่วมประชุมกำหนดนโยบาย และแผนงานของส่วนราชการ ที่สังกัด

✓ 7. เขตการศึกษาภาคกลาง หมายถึง อาณาเขตพื้นที่ที่จัดการศึกษา โดยแบ่งตามภาคภูมิศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 3 เขตการศึกษา คือ

7.1 เขตการศึกษา 1 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาคร

7.2 เขตการศึกษา 5 ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์

7.3 เขตการศึกษา 6 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

- ✓ 1. บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. หน้าที่ความรับผิดชอบ ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
3. ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
4. ความรู้เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงบทบาทของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามภารกิจ 3 ฐานะดังนี้

1. ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการ และองค์กรทางการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมในอำเภอ
2. ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และคุรุสภาในอำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป. 6 - 12) และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. 142 - 149) แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2536 - 2538) ได้กำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้
 - 3.1 ประสาน และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม และแผนปฏิบัติการรวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้ง และจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวง และแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับเร่งรัด

ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายใน
อำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ

3.2 ประสาน และส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และ
วัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริม และควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งใน และนอก
สังกัด กระทรวงภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ
ศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ

3.3 ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา
และการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการอำเภอ หรือ
ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วย
งานใดในอำเภอโดยเฉพาะ

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีดังนี้

1. งานแผนงาน และพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูล และ
สารสนเทศงานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ
โดยรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

1.1 งานสำรวจ รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา การศาสนา
และการวัฒนธรรม

1.2 งานจัดระเบียบข้อมูลเป็นหมวดหมู่

1.3 งานประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำดัชนีทางการศึกษา การศาสนา
และการวัฒนธรรม

1.4 การนำเสนอข้อมูล สารสนเทศ

1.5 งานศึกษา วิเคราะห์สภาพการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ

1.6 การวิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน/โครงการ

1.7 งานแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมประจำปีในอำเภอ

1.8 งานแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
ของอำเภอ/ตำบล

- 1.9 แผนบริหารงานงบประมาณประจำปีของอำเภอ
- 1.10 งานแผนพัฒนาที่ฟ้าอำเภอประจำปี
- 1.11 งานประสานการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ
- 1.12 งานเสนอของงบประมาณประจำปี
- 1.13 งานตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามกฎหมาย
- 1.14 งานปฏิบัติตามแผนงาน โครงการประจำปี
- 1.15 งานการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 1.16 การติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และ
กระทรวงศึกษาธิการ
- 1.17 งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.18 งานวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน
ตามแผนงาน/โครงการ
- 1.19 งานรายงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 1.20 การประเมินผล และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน/
โครงการ
- 1.21 งานประเมิน และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนงาน/
โครงการ
- 1.22 งานสำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบปัญหา และ
ความต้องการในการพัฒนาชนบทของประชาชน
- 1.23 งานการให้บริการข้อมูล และข่าวสารแก่ประชาชนในชนบท
- 1.24 งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบล และหมู่บ้าน
- 1.25 งานสนับสนุนการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล
- 1.26 งานประสาน และสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล
- 1.27 งานสนับสนุนงานวิชาการ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานพัฒนา
ชนบทแก่สภาตำบล
- 1.28 งานติดตามประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและ
หมู่บ้าน

- 1.29 งานจัดกิจกรรมให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์พื้นฐานทางอาชีพแก่ประชาชนในชนบท
- 1.30 งานจัดกิจกรรมการกีฬา และนันทนาการแก่ประชาชนในชนบท
- 1.31 งานจัดกิจกรรมส่งเสริม และเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาในชนบท
- 1.32 งานจัดกิจกรรมส่งเสริม และเผยแพร่อนุรักษ์ศิลป และวัฒนธรรมในอำเภอ
- 1.33 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐานแก่ประชาชนในชนบท
- 1.34 งานจัดกิจกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายสังคม การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ในคณะกรรมการสภาพัฒน และคณะกรรมการหมู่บ้าน
- 1.35 งานจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนการพัฒนางานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในชนบท
- 1.36 งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ (สศม.ศธ.)
- 1.37 งานป้องกัน และแก้ปัญหาเสพติดในสถานศึกษา (ปปส.ศธ.)
- 1.38 งานป้องกัน และแก้ไข้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา
- 1.39 การป้องกันชายแดน
- 1.40 งานศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 1.41 งานอาสาพัฒนา และป้องกันตนเอง
- 1.42 งานโครงการพระราชดำริ
- 1.43 งานขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ
- 1.44 งานเตรียมพื้นฐานอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาทุกระดับ
- 1.45 งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของเยาวชน ประชาชน และข้าราชการ
- 1.46 งานยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน สถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น
- 1.47 งานส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพ
- 1.48 งานประสานการรับนักเรียน นักศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท
- 1.49 งานป้องกันอุบัติเหตุ
- 1.50 งานคุ้มครองผู้บริโภค

1.51 งานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม แก่ชาวนา และชนกลุ่มน้อย

1.52 งานพัฒนาพื้นที่เฉพาะ เช่น การพัฒนาชายฝั่งด้านตะวันออก

1.53 งานคัดเลือกโรงเรียน และนักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

1.54 งานกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่จังหวัดมอบหมาย

2. งานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษา และการวัฒนธรรม โดยรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

2.1 งานส่งเสริมการศึกษาผู้ยากไร้ก่อนวัยเรียน

2.2 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ

2.3 งานส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์

2.4 งานประสานการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนการ

ศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.5 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน

2.6 งานประสานการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่

2.7 งานประสานการจัดที่พัก และหาทุนการศึกษาแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

2.8 งานประสานการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนา

2.9 งานประสานการการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้น และหลักสูตร เคลื่อนที่

2.10 งานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

2.11 งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล

2.12 งานขอจัดตั้งโรงเรียนเอกชน

2.13 งานโอนกิจการโรงเรียนเอกชน

2.14 งานขอเลิกกิจการโรงเรียนเอกชน

2.15 งานขออนุญาตเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนที่ต่างไปจากที่ได้รับอนุญาตไว้เดิม

2.16 งานขออนุญาตเป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน

2.17 งานขออนุญาตเปลี่ยนแปลงกรณีต่าง ๆ เกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชน

2.18 งานจัดทำรายงานโรงเรียนเอกชนประจำเดือน

- 2.19 งานเกี่ยวกับกรณีพิพาทต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน
- 2.20 งานควบคุม และการลงโทษกรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯ
- 2.21 งานคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน
- 2.22 งานส่งเสริมการขยายอนุบาลศึกษาภาคเอกชน
- 2.23 งานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชน
- 2.24 งานส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
- 2.25 งานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
- 2.26 งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้ เกณฑ์มาตรฐาน
- 2.27 งานแจ้ง เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของจังหวัด
- 2.28 งานประเมินคุณภาพการศึกษา
- 2.29 งานนิเทศการบริหารการศึกษา
- 2.30 งานแนะแนวการศึกษา และอาชีพ
- 2.31 งานประเมินผลมาตรฐานการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
- 2.32 งานตรวจสอบคุณวุฒิ และออกใบรับรองวุฒิ
- 2.33 งานส่งเสริมการใช้หลักสูตร และแบบเรียน
- 2.34 งานสนับสนุนการหาสถานประกอบการสำหรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน
- 2.35 งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษา ประจำปี
- 2.36 การแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ
- 2.37 การร่วมแข่งขันกีฬาแห่งชาติ
- 2.38 การส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป
- 2.39 การฝึกอบรมเยาวชนผู้แทนทางกีฬาหมู่บ้านเป้าหมาย
- 2.40 การจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาอำเภอ
- 2.41 การจัดตั้งสนามกีฬาอำเภอ
- 2.42 การส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 2.43 งานส่งเสริมการจัดงานวันกีฬาแห่งชาติของจังหวัด
- 2.44 การประชุมคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ
- 2.45 งานจัดอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และ เนตรนารี

- 2.46 งานเข้าร่วมอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และเนตรนารี
- 2.47 งานฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน
- 2.48 งานอบรมนายหมู่ลูกเสือ เนตรนารี
- 2.49 การเข้าร่วมงานชุมนุม และสัมมนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับจังหวัด

และ เขต

- 2.50 การจัดวันสำคัญทางลูกเสือ
- 2.51 งานส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และเนตรนารี
- 2.52 งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือ และเครื่องหมายตอบแทน
- 2.53 งานอนุมัติผลการสอบวิชาพิเศษ และการสอบวิชาลูกเสือ
- 2.54 งานรายงานกิจการลูกเสือเนตรนารีประจำปี
- 2.55 งานเข้าร่วมการฝึกอบรมยุวกาชาดนอกโรงเรียน
- 2.56 งานรายงานยุวกาชาดประจำปี
- 2.57 งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจการของชุมนุม

ผู้บำเพ็ญประโยชน์ในสถานศึกษา

- 2.58 งานเข้าร่วมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ และผู้บังคับบัญชายุวกาชาด
- 2.59 งานส่งเสริมการตั้งหมู่ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชายุวกาชาด
- 2.60 การคัดเลือกกิจกรรมยุวกาชาดดีเด่น
- 2.61 งานส่งเสริมยุวกาชาดประจำปี (จังหวัด/เขต)
- 2.62 งานจัดตั้ง และดำเนินงานสารวัตรนักเรียน และนักศึกษา
- 2.63 การจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
- 2.64 งานขออนุญาตสร้างวัด ตั้งวัด รวมวัด ย้ายวัด ยุบเลิกวัด และยกวัดร้าง

เป็นวัดที่มีพระสงฆ์

- 2.65 งานขอตั้งวัด
- 2.66 งานขอรวมวัด ย้ายวัด ยุบเลิกวัด และยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระสงฆ์
- 2.67 งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา
- 2.68 งานออกหลักฐานหนังสือสำคัญเกี่ยวกับที่ดินของวัด และวัดร้าง
- 2.69 งานการดูแล และจัดประโยชน์แทนวัด

- 2.70 งานการขอรับเงินอุดหนุนบูรณะวัดพุทธศาสนา และศาสนาอื่น ๆ
- 2.71 งานจัดทำทะเบียน และการแต่งตั้งไวยาวัจกร
- 2.72 งานนิตยภัต
- 2.73 งานจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับที่ดิน
- 2.74 งานจัดทำทะเบียนวัด วัดร้าง ศาสนสถาน
- 2.75 งานจัดทำแผนที่ตั้งวัด
- 2.76 งานการจัดประโยชน์ที่ดิน วัดร้าง
- 2.77 งานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และเผยแพร่หลักธรรม และศีลธรรม
- 2.78 งานจัดตั้ง และส่งเสริมโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 2.79 งานพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน
- 2.80 งานจัดตั้ง และส่งเสริมหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล
- 2.81 งานสนับสนุนการดำเนินงานของศาสนาอื่น
- 2.82 งานสนับสนุนหน่วยพุทธมามกะผู้เยาว์
- 2.83 งานส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ธรรม และบาลี
- 2.84 งานส่งเสริมสนับสนุนงานพระธรรมทูต
- 2.85 งานสนับสนุนกิจกรรมของพุทธสมาคม
- 2.86 งานส่งเสริมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน และการอุปสมบทหมู่
- 2.87 งานสนับสนุนวัดพัฒนาตัวอย่าง
- 2.88 งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาวัด
- 2.89 งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าคณะอำเภอ
- 2.90 งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
- 2.91 งานส่งเสริม และเผยแพร่วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- 2.92 งานส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ
- 2.93 งานอนุรักษ์ และพัฒนาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ
- 2.94 งานจัดตั้งอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม
- 2.95 งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ
- 2.96 งานฝึกอบรมอาสาสมัครพิทักษ์วัฒนธรรมไทย

2.97 งานวิเคราะห์สภาพทางการศาสนา และการวัฒนธรรม

2.98 งานกำหนดแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์

มาตรฐานที่กำหนด

2.99 งานประเมินมาตรฐานทางการศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ

2.100 งานประเมินคุณภาพทางการศาสนา และการวัฒนธรรม

2.101 งานนิเทศแนะนำการบริหารการศาสนา และการวัฒนธรรม

2.102 งานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

2.103 งานสัมมนาผู้บริหารการเผยแพร่อบรมทางศาสนา และการวัฒนธรรม

งานวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นกรอบงานที่กำหนดให้แก่วิชาการศึกษปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้น นักวิชาการศึกษาอาจปฏิบัติในงานตามกรอบมากน้อยขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ผู้วิจัยจึงได้สรุป และจัดกลุ่มงานตามเนื้อหา และลักษณะของงานจากกรอบงานที่กำหนด เพื่อสะดวกในการวิจัยและให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

1. งานแผนงาน และพัฒนาชนบท แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่

1.1 กลุ่มงานข้อมูล แบ่งย่อยเป็น 5 งาน คือ

1.1.1 งานสำรวจรวบรวม และจัดเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

1.1.2 งานนำเสนอข้อมูล และสารสนเทศ

1.1.3 งานจัดระเบียบข้อมูลเป็นหมวดหมู่

1.1.4 งานประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำดัชนีทางการศึกษา

ศาสนา และวัฒนธรรม

1.1.5 งานให้บริการข้อมูล และข่าวสารแก่ประชาชนให้ชนบท

1.2 กลุ่มงานแผนงาน แบ่งย่อยเป็น 5 งาน คือ

1.2.1 งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน

1.2.2 งานวางแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

ประจำปี

1.2.3 งานแผนปฏิบัติการปฏิบัติการประจำปี การศึกษา การศาสนา

และการวัฒนธรรม

1.2.4 งานประสานการปฏิบัติตามแผนงาน

1.2.5 งานวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการ

ดำเนินงานตามแผนงาน และโครงการ

1.3 กลุ่มงานตรวจสอบ และประเมินผล แบ่งย่อยได้ 4 งาน คือ

1.3.1 งานตรวจสอบ และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงาน

1.3.2 งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

และกระทรวงศึกษาธิการ

1.3.3 งานประเมินผล และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

ตามแผนงานและโครงการ

1.3.4 งานติดตามประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับ

ตำบล และหมู่บ้าน

1.4 กลุ่มงานประสาน แบ่งย่อยได้ 3 งาน คือ

1.4.1 งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบล

และหมู่บ้าน

1.4.2 งานประสาน และสนับสนุน การตรวจสอบความเป็นไปได้ของ

แผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล

1.4.3 งานประสาน และสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล

1.5 กลุ่มงานกิจกรรม แบ่งย่อยได้ 5 งาน คือ

1.5.1 งานกิจกรรมการกีฬา และนันทนาการแก่ประชาชนในชนบท

1.5.2 งานกิจกรรมส่งเสริม และเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาในชนบท

1.5.3 งานจัดกิจกรรมส่งเสริม และเผยแพร่อนุรักษ์ศิลป และวัฒนธรรม

ในอำเภอ

1.5.4 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐานแก่ประชาชนในชนบท

1.5.5 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายสังคม

การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

1.6 กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ แบ่งย่อยได้ 7 งาน คือ

1.6.1 งานจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนการพัฒนา การศึกษา การศาสนา และ

การวัฒนธรรมในชนบท

- 1.6.2 งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ
- 1.6.3 งานป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา
- 1.6.4 งานป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา
- 1.6.5 งานโครงการพระราชดำริ
- 1.6.6 งานขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ
- 1.6.7 งานส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพ

2. กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 8 งาน ได้แก่

- 2.1 งานส่งเสริมการศึกษา แบ่งย่อยได้ 7 งาน ได้แก่
 - 2.1.1 งานส่งเสริมการศึกษาผู้ยากไร้ก่อนวัยเรียน
 - 2.1.2 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ
 - 2.1.3 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาสงเคราะห์
 - 2.1.4 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐ

และเอกชน

- 2.1.5 งานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
- 2.1.6 งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล
- 2.1.7 งานส่งเสริมการใช้หลักสูตร และแบบเรียน
- 2.2 กลุ่มงานประสาน แบ่งย่อยได้ 5 งาน คือ
 - 2.2.1 งานประสานการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษาในระบบ

โรงเรียนกับการศึกษานอกโรงเรียน

- 2.2.2 งานประสานการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่
- 2.2.3 งานประสานการจัดที่พัก และหาทุนการศึกษาแก่นักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษา

- 2.2.4 งานประสานการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็น

ต่อการพัฒนา

- 2.2.5 งานประสานการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้น และหลักสูตรเคลื่อนที่

- 2.3 กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน แบ่งย่อยได้ 5 งาน คือ

- 2.3.1 งานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชน
- 2.3.2 งานส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
- 2.3.3 งานขอจัดตั้ง และขอเลิก เปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
- 2.3.4 งานเกี่ยวกับกรณีพิพาทต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน
- 2.3.5 งานควบคุม และการลงโทษในกรณีฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
- 2.4 กลุ่มควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา แบ่งย่อยได้ 5 งาน คือ
 - 2.4.1 งานวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
 - 2.4.2 งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน
 - 2.4.3 งานแจ้ง เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของจังหวัด
 - 2.4.4 งานประเมินคุณภาพการศึกษา
 - 2.4.5 งานตรวจสอบคุณภาพ และออกใบรับรองวุฒิ
- 2.5 กลุ่มงานกีฬา แบ่งย่อยได้ 4 งาน คือ
 - 2.5.1 งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจำปี
 - 2.5.2 งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป
 - 2.5.3 งานฝึกอบรมเยาวชนผู้แทนทางกีฬาสู่หมู่บ้านเป้าหมาย
 - 2.5.4 งานส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 2.6 กลุ่มงานลูกเสือ, เนตรนารี, ผู้บำเพ็ญประโยชน์ แบ่งย่อยเป็น 5 งานคือ
 - 2.6.1 งานการประชุมคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ
 - 2.6.2 งานจัดฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน
 - 2.6.3 งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือ และเครื่องหมายตอบแทน
 - 2.6.4 งานจัดตั้ง และดำเนินงานงารวัดรณักเรียน นักศึกษา
 - 2.6.5 งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ในสถานศึกษา
- 2.7 กลุ่มงานศาสนา แบ่งย่อยได้ 6 งาน คือ
 - 2.7.1 งานขอตั้งวัด รวมวัด ย้ายวัด ยุกเล็กวัด และขอยกวัดร้างเป็นวัดมีพระสงฆ์
 - 2.7.2 งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา

2.7.3 งานออกหลักฐานหนังสือ และจัดทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินวัด
และวัดร้าง

2.7.4 งานการขอรับเงินอุดหนุนบูรณวัดพุทธศาสนา และศาสนาอื่น

2.7.5 งานจัดประโยชน์ที่ดิน วัดร้าง

2.7.6 งานนิคมวัด

2.8 กลุ่มงานวัฒนธรรม แบ่งย่อยได้ 5 งาน คือ

2.8.1 งานส่งเสริม และเผยแพร่วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

2.8.2 งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ

และศิลปวัตถุ

2.8.3 งานประเมินมาตรฐานทางการศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ

2.8.4 งานพัฒนาหลักสูตรการอบรมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม และ

จริยธรรม

2.8.5 งานกำหนดแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตาม

เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

งานที่ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มงานจากงานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น เป็นงานที่ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอทั่วไปได้ปฏิบัติ และต้องใช้ความรู้ทางการกฎหมาย ระเบียบ ตลอดจนทักษะ ความชำนาญ
ซึ่งเป็นความสามารถที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ จึงได้นำงานที่แบ่งกลุ่มงานดังกล่าวไป
เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น เป็นข้าราชการพลเรือน
สำหรับส่วนภูมิภาคจะปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาแตกต่างจากตำแหน่งทางวิชาการ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2530 :
10) กล่าวคือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเป็นตำแหน่งในสายงานที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในระดับควบ 3 – 5 หรือ
เป็นตำแหน่งหัวหน้า หรือรองหัวหน้าหน่วยงานระดับต่าง ๆ ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้จะไม่กำหนดไว้

ว่าต้องมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญอย่างสูงเฉพาะบุคคลเหมือนตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาโดยทั่วไปนั้น (พิพัฒน์ เกษชชา. 2532 : 17) เป็นสายงานที่คลุมถึงตำแหน่ง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา และอาชีพ การจัด และควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการ และส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการศึกษามีชื่อ และระดับตำแหน่งตั้งแต่นักวิชาการศึกษา ระดับ 3 ถึงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ 10 ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและความรู้ความสามารถที่ต้องการ ก็แตกต่างกันไปตามตำแหน่งและระดับ

นักวิชาการศึกษา เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา ระดับ 3 - 6 เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้ ความสามารถที่ต้องการแต่ละระดับตำแหน่งดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2531 : 3 - 6)

1. นักวิชาการศึกษา ระดับ 3

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้น หน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา และการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร แบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จัดประชุมอบรม และสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ เผยแพร่การศึกษา เช่น ออกรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ จัดทวารสาร หรือเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1.2.1 มีความรู้ในวิชาการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานใน

หน้าที่

1.2.2 มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.3 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

1.2.4 มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.5 มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล

2. นักวิชาการศึกษา ระดับ 4

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น ศึกษาวิเคราะห์ เรื่องการแนะแนวการศึกษา และอาชีพหลักสูตร แบบเรียน เทียบความรู้ จัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา บริการและส่งเสริม โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพ สืบรวจรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ สืบรวจ วิเคราะห์แบบเรียน การใช้แบบเรียน ตลอดจนการจัดให้มีการพัฒนา และเรียบเรียงแบบเรียน จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา สืบรวจ เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลทางการศึกษา จัดประชุมอบรม และสัมมนา เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ เป็นต้น ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษา ระดับ 3 แล้ว จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมดังนี้

2.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด

2.2.2 มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3. นักวิชาการศึกษา ระดับ 5

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น แนะนำการศึกษา และอาชีพ สืบรวจและรวบรวมข้อมูล ให้คำปรึกษา และอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะนำการศึกษา และอาชีพ ศึกษาวิเคราะห์วิจัย พัฒนาหนังสือและแบบเรียน จัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์วิจัย ท้าความเห็น สรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมการวิจัย การศึกษา วางโครงการ สืบรวจเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติทางการศึกษา เป็นต้น ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับนักวิชาการการศึกษา ระดับ 4 แล้ว จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมดังนี้

3.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล

3.2.2 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศ

3.2.3 มีความสามารถในการจัดทำแผนงานควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.2.4 มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

4. นักวิชาการศึกษา ระดับ 6

4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานวิชาการ ศึกษาโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การศึกษา และวิเคราะห์การ

แนะแนวการศึกษา การศึกษาวิเคราะห์วิจัยหลักสูตร การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา จัดมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์วิจัย ท้าความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา เป็นต้น ติดตามประเมินผล ดำเนินการ และแก้ไขปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักการ ระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย และแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับนักวิชาการศึกษา ระดับ 5 แล้ว จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมดังนี้

4.2.1 มีความสามารถในการบริหารงาน และจัดระบบงาน

4.2.2 มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบาย และแผนงาน

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการตามที่ ก.พ. กำหนดในระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันนั้น ความรับผิดชอบในงานย่อมแตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้น นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีข้อจำกัดตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้ต้องรับผิดชอบในงานเดียวกัน ในขณะที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาด้วยว่า นักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่างกันนั้น จะมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันหรือไม่ รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันด้วยหรือไม่

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

นักวิชาการศึกษาซึ่งถือเป็นบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งได้แก่งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แต่เนื่องจากนักวิชาการศึกษาที่ประจำอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีจำนวนน้อย เพียง 1 - 2 คน ในแต่ละแห่ง จึงทำให้ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในปัจจุบันยังไม่สามารถที่จะจัดลักษณะงานที่ปฏิบัติให้ประสานสัมพันธ์ และเกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติได้ จึงทำให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาเกิดความผิดพลาด ขาดทักษะและขาดประสิทธิภาพอยู่เสมอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 29)

วันสาต ศรีสุวรรณ (2539 : 166) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า

1. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาในด้านการขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
2. นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสนใจในการศึกษาน้อยกว่านักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้เท่าที่ควร

นอกจากนั้น จากการประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม และศึกษาธิการจังหวัดทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2538 ได้กล่าวถึงนักวิชาการศึกษาว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานในระดับ 3 - 6 ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผน ด้านการติดตามประเมินผล ยังไม่ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านเจตคติ ความรู้ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติเชิงวิชาการ และการประสานงาน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวในการจัดกรอบอัตรา กำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (ปี 2536 - 2538) ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับมติ ครม. และที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเป็นจำนวนมาก ทำให้

บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งได้ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล พบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังมีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ด้วย

ดังนั้น นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา เพื่อลดปัญหาดังกล่าวข้างต้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา อันเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร

ความรู้เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

บุคลากร คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น แต่บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถได้นั้น จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่เสมอ ในปัจจุบันจะได้ยินหรือพบเห็นคำว่า "การพัฒนา" อยู่เสมอทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น

การพัฒนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 591) ได้ให้ความหมายของคำว่า "พัฒนา" ว่า หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาชนบท และพัฒนาการศึกษา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า อาจเรียกได้ว่าการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา

จากความหมายของคำว่า "พัฒนา" ดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นโดยมีการวางแผนดำเนินการไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนอันจะนำไปสู่ความเจริญขึ้น

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ "การพัฒนาบุคลากร" ไว้หลายความหมายด้วยกัน เช่น เจลิม ศรีผดุง (2530 : 35) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และ กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคคลในองค์กร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ในฐานะที่นักวิชาการศึกษามิใช่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในสำนักงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของ กฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยี ตลอดจนการเคลื่อนไหวของการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มองประสิทธิภาพของนักวิชาการศึกษา โดยเมื่อนักวิชาการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้เป็นอย่างดีตามเกณฑ์ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งไว้ก็จะถือว่านักวิชาการศึกษานั้นเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็ได้รับคัดเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิมต่อไป ทั้งนี้อาศัยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก

ในปัจจุบันประเทศได้พัฒนาในด้านวิทยาการสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 54) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานขององค์กรเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น

เจลิม ศรีผดุง (2530 : 37) กล่าวว่า หลักสำคัญมากประการหนึ่งของการบริการงานบุคคลก็คือ "การพัฒนาคน" ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง นอกจากจะ

เป็นการพัฒนาคนแล้ว นโยบายของรัฐบาลยังได้มุ่งส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทำอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในที่นี้ คือนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในด้านข้อมูลทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาบุคลากรนั้นมีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมาก ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 36) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับ ได้แก่ องค์กรได้รับความมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในปัจจุบันและในระยะยาว เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ให้น้อยลง ประหยัดทั้งเวลาและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมทั้งต้นทุนในการผลิต พัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความมั่นใจว่าจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จ มีความปลอดภัยในงานปัจจุบัน และมีโอกาสขยายศักยภาพออกไปในอนาคต เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 77 - 74) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ช่วยประหยัดทั้งงาน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร
3. ช่วยลดช่องว่าง และจัดให้ตรงตำแหน่งในสายงานได้อย่างเหมาะสม
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี
5. ช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าของตนเอง
6. ช่วยให้รับรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการช่วยให้งานดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว
7. ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน และฝ่ายบริหาร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน และตนเองในหลายด้าน ทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง และหน่วยงาน ซึ่งหากนักวิชาการ

ศึกษา ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

ในการพัฒนาบุคลากรจะบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามลำดับขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน หรือสถานศึกษาก็ตามจะมีหลักการในการพัฒนาบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 118 - 119) ได้กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาบุคลากรว่า จะต้องจัดทำตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขอบเขต และทิศทางของการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้พัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. วางแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล
4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานใดก็ตามให้มีประสิทธิภาพจะต้องยึดหลักการของการพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการเป็นขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น

การพัฒนาบุคลากร นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอวิธีพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งแล้วแต่องค์กรจะนำมาใช้ตามความเหมาะสม วิธีพัฒนาบุคลากรนั้นจะกระทำภายหลังจากได้กำหนดขอบเขต และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการแล้ว ก็ดำเนินการใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมากมักใช้กิจกรรม โดยจัดให้ตรงกับความต้องการ หรือสภาพปัญหา มาลี วิชญกุล (2525) กำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 8 กิจกรรม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายการดูงาน สำหรับแนวคิดในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นมีด้วยกันหลายรูปแบบ แต่มีลักษณะที่ค่อนข้างคล้ายกัน เพียงแต่ว่าองค์กรใดจะเลือกใช้รูปแบบกิจกรรมใด จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้น จะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจอยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ กิติมา ปรีดีติลล (2532) กล่าวถึง การปฐมนิเทศว่าเป็นการจัดตั้งแต่ในกรณีที่มีการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร

การวางตัว และรู้จักการดำเนินงานในองค์การ ภัยโยธ สาธร (2526) กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่าเป็นการจัดให้คนที่เข้าใหม่เข้าชั้นเรียนเป็นทางการ ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจสู่ทางที่จะปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา (กิติมา ปรีดีติลล. 2532) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสถียร เหลืองอร่าม (2519) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นการอภิปรายเป็นกลุ่มในระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์มาก โดยต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. การนิเทศงาน ได้แก่ การรู้ชอบจ่ายของงาน วางแผนปฏิบัติงาน กำหนดลักษณะงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพความสัมพันธ์ของงานที่ดีต่อหน่วยงานอื่น จัดทำรายงานและข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ ฝึกอบรมตัวแทนให้สามารถทำงานแทนได้ ตรวจสอบงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตลอดเวลาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข (สารนุกรม ศึกษาศาสตร์. 2535)

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจะทำในรูปของการบริหารห้องสมุดเป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้า นับเป็นการให้ความรู้แก่บุคคลโดยทางอ้อม มนูญ พบฤทธิ์วิทยากร (2517) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารว่า เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่ควรตระหนักว่าการบอกหรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับรู้ และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมเฉพาะสาขาที่บุคคลในหน่วยงานมีความถนัดและสนใจ หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษาดูงาน ภัยโยธ สาธร (2526) กล่าวถึง การศึกษาต่อไว้ว่า เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงาน และเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป รวมทั้งการให้ไปศึกษาดูงานก็เป็นการพัฒนาบุคลากร

6. การส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ นับเป็นความสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน พันส์ หันนาคินท์ (2539 :

143) กล่าวว่า เป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามสร้างความมีน้ำใจหรือขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นคณะ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นที่แน่ใจได้ว่า ผลงานที่จะได้ออกมาเป็นที่สบายใจด้วยกันทั้งผู้สั่ง และผู้รับคำสั่ง

7. การสร้างบรรยากาศทางด้านการบริหาร และทางวิชาการ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหาร และครูโรงเรียนได้มีความรู้สึกต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 74) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เพื่อดำเนินการ และพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาทางจิตใจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะถ้าคนมีจิตใจที่ดีการทำงานย่อมดีขึ้นไปด้วย วาสนา สิงห์โกวิท (2528 : 156) กล่าวว่า การพัฒนาจิตใจมีความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบการ เพราะการทำงานด้วยความตั้งใจดี ผลงานย่อมออกมาดี มีคุณภาพ นักเรียนที่เรียนจบออกไปก็มีคุณภาพ

ในปัจจุบัน การพัฒนาข้าราชการของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำขาดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน ขาดเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ขาดการยอมรับความสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาข้าราชการยังให้ผลไม่คุ้มค่า และไม่ได้เน้นที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีจิตสำนึกที่พร้อมในการให้บริการประชาชน และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และคนอื่น ๆ (2534 : 3) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 - 2539 พบว่าการพัฒนาข้าราชการมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการสำหรับข้าราชการทุกกลุ่มทุกระดับ แต่กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ตามลำดับ คือ หัวหน้างาน หมวด แผนก หรือเทียบเท่า หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่าข้าราชการระดับปฏิบัติ และข้าราชการบรรจุใหม่

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : 149 - 153) ได้กำหนดแนวทางและประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งระบุให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ โดยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการ 3 ด้าน คือ

1. จัดระบบข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
3. จัดสวัสดิการ หรือส่งเสริมการจัดสวัสดิการ

และได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- การฝึกอบรม
- การสอนงาน
- การบริการข้อมูลข่าวสาร คู่มือปฏิบัติงาน
- การศึกษาดูงาน
- การประชุม สัมมนา
- การศึกษาต่อ
- การโยกย้าย หรือการเวียนการทำงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และ
อำเภอ ดังนี้

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์
เป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้
2. ทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร
3. ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้น
4. ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อม
ที่จะรับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือภายในจังหวัด
5. ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน
ต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ หรือภายในจังหวัด

ความต้องการการพัฒนาความรู้ เพื่อการปฏิบัติงานนั้นเป็นความต้องการที่บุคลากรใน
องค์กรต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อความสำเร็จของงานในตำแหน่ง
หน้าที่ปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนา และเสริมสร้างตนเองให้ก้าวหน้าในสายงานนั้น ๆ เพียงแต่ว่า
บุคคลจะได้รับโอกาสในการพัฒนามากน้อยเพียงใด

คำว่า ความต้องการ (NEED) สุนทร โคตรบรรเทา (Kohtbantau. 1987 :
25) ได้ให้คำนิยามความต้องการไว้ว่า ความต้องการคือ "ความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ที่เป็น
จริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสถานะภาพที่เป็นอยู่กับ
สถานะภาพที่ควรจะเป็น"

สำนักงาน ก.พ. (2535 : 61) ได้กล่าวไว้ในหลักการบริหารเบื้องต้นว่า ความต้องการอาจแบ่งได้เป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการทางจิตใจ ซึ่งมักเกิดขึ้นภายหลัง และความต้องการนี้บางอย่างก็อาจซ่อนตัวอยู่ หรือบางอย่างก็แสดงออกอย่างชัดเจน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นข้อย่อยดังนี้
 - 2.1 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 2.2 ความยกย่องนับถือ
 - 2.3 การยอมรับในสังคม หรือการเข้าพวกเข้าหมู่
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลในองค์กร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ได้รับการยอมรับในองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 35 - 36) ได้กล่าวว่าแนวคิดด้านการบริหารเพื่อให้บุคคลในองค์กรได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีด้วยกันหลายแนวคิดดังนี้

1. สำนักศึกษาการบริหารแบบมนุษย์พฤติกรรม (Human Behavior School) แนวความคิดในเรื่องการจัดการของสำนักศึกษาแห่งนี้มุ่งเน้นในเรื่องพฤติกรรม หรือการปฏิบัติต่อกันของบุคคลในองค์กรโดยได้นำเอาแนวคิดในด้านสังคมวิทยา หรือจิตวิทยาสังคมมาประสานกันมากขึ้น เน้นในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ และการจูงใจ การฝึกอบรมตามเทคนิคของวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำสำนักศึกษาแห่งนี้ เห็นว่าบุคคลเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่าในองค์กรนั้นได้สร้างขึ้นมาก็โดยที่มีบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนั้น เมื่อขาดบุคคลเสียแล้ว หรือหากมีบุคคลที่มีคุณภาพไม่ถึงขนาด องค์กรก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ก็จะบริหารงานไปได้อย่างไรไม่มีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดของ Henry L. Gantt ซึ่งเป็นที่นิยมอย่างสูง และใช้กันอยู่จนถึงปัจจุบัน ก็คือ "Gantt's Chart" ได้มีแนวคิดที่เป็นหลักการที่ให้ประโยชน์ต่อการบริหารมาก เช่น

2.1 คนเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร เพราะฉะนั้นจะต้องให้คนในองค์กรได้เข้าใจซาบซึ้ง ถึงภาระหน้าที่การทำงาน เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2.2 การฝึกอบรมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ก็เพราะว่า ถ้าคนงานมีฝีมือในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.3 การกำหนดภาระหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดทำ เพราะถ้าคนงานมีฝีมือในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.4 อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จะต้องจัดให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน

2.5 แผนงาน และการควบคุม จะต้องจัดให้เหมาะสมกับวิธีการ และผลงานที่หวังว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากความจริง และเหตุผล

ดังนั้น นักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะเป็นไปตามแนวคิด ที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวคือ นักวิชาการศึกษามีความต้องการที่จะพบกับความสำเร็จของงาน เพื่อให้ได้การยอมรับนับถือของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต้องการความก้าวหน้าโดยมีความรู้ ความสามารถที่จะได้รับการประเมิน และสอบเลื่อนระดับในสายงานของตน จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องของผู้บริหารที่จะหาแนวทาง หรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการศึกษาโดยวิธีใด เพื่อสนองตอบต่อความต้องการการพัฒนาประสิทธิภาพของนักวิชาการศึกษาต่อไป

ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักวิชาการศึกษา

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ในราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากปัจจุบันกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และความเคลื่อนไหวของการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับความรู้ด้านวิเคราะห์วิจัย ที่นักวิชาการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในเรื่องของ กฎหมาย ระเบียบ มติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย จึงจะพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานอื่น อีกทั้งยังเป็นแนวทางส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองอีกด้วย

สินี หงษ์เจริญ (2529 : 83 - 88) ได้วิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ กลุ่มข้าราชการ ที่บรรจุใหม่ และระดับปฏิบัติ โดยมีปัญหาในเรื่องการขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติ ดังนั้นข้าราชการกลุ่มที่ควรจะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเร่งด่วน คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติ

เสริมบุญญา เทียมวัน (2534 : บทคัดย่อ) อ่างใน สมจิตร์ เรื่องวิสัย (2537 : 17 - 98) ได้ศึกษาพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ต่างก็ได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยการจัดอบรม ประชุมสัมมนา และนิเทศงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถรองรับภารกิจและกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์มากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้นั้น โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสำนักงาน สมควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ให้เกิดผลดีต่องานและตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ นักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ ในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้

อรรถ ปานะเจริญ (2530 : 96 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็น ของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด อำเภอ และนักวิชาการศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับบทบาทของ นักวิชาการศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า กลุ่มศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วย ศึกษาธิการจังหวัด กลุ่มศึกษาธิการอำเภอ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็น สอดคล้องกันว่า นักวิชาการศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับมาก ในด้านงานข้อมูลแผนงาน และ โครงการ งานนิเทศ และติดตามผล และงานประสานงานและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่วนงาน กิจการพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่านักวิชาการศึกษาในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดมีบทบาทระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า ด้านงานข้อมูลแผนงานโครงการ และงานประสานงานและใช้ทรัพยากรร่วมกับกลุ่ม ตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงานตรวจนิเทศและติดตามผลและ งานกิจการพิเศษ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พิพัฒน์ เกษชชา (2533 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทนี้เป็นจริงและ บทบาทที่คาดหวังของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า

1. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทที่เป็นจริงได้ในระดับปานกลาง เท่านั้นและทุกกลุ่มคาดหวังว่านักวิชาการศึกษาควรจะได้ปฏิบัติบทบาทนั้น ๆ ในระดับมาก
2. บุคลากรทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องบทบาทที่เป็นจริงของนักวิชาการ ศึกษา แตกต่างกันในบางด้าน โดยเฉพาะการปฏิบัติบทบาทด้านกิจการพิเศษ และด้านกิจกรรม การศึกษานั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการมีความเห็นสูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและธุรการ ส่วน ข้อมูลและแผนงานโครงการ และด้านงานตรวจติดตามผลทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

จรรยา นราคร (2538 : 125) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน

สุชาติ ทาคะนาม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษา ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่า ด้านวิชาชีพ คือ สามารถประสานงานระหว่างองค์กรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคคลอื่น มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านบุคลิกภาพ คือ การตรงต่อเวลา มีวินัย และความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการ คือ มีความสามารถในการสำรวจ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลจากการประเมินผลการศึกษา ไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ ติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากเป็นลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และอายุต่างกัน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เนื่องจากงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไม่มีผู้วิจัย จึงเห็นว่า มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในแวดวงของการศึกษา เช่น

แอนเดอร์เซน (ไพโรจน์ ทางตี. 2540 : 25 ; อ้างอิงมาจาก (Andersen. 1982 : 4156 - A) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของศึกษาธิการในประเด็นของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานหลักสูตรและการสอน การบริการนักเรียน การบริหารธุรกิจ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแห่งรัฐไอโอวา มีกลุ่มตัวอย่าง 441 คน ส่วนใหญ่แสดงทัศนะว่า ภาระกิจของศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกันมาก ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

โคลนส์ตีฟเวอร์ (วันสาต ศรีสุวรรณ. 2540 : 40 ; อ้างอิงมาจาก (Kleinstiver. 1987 : 3262 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ ทักษะในบทบาท และความรับผิดชอบสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะ การบริหารบุคลากร และธุรการ คือ ประสิทธิภาพที่จำเป็นของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน

การอบรมระดับท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอนมากกว่าคือ ศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการเน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือ ทักษะการบริหารบุคลากร และธุรการ

คิสตี้ (จามีกร นิภากุล. 2540 : 38 ; อ้างอิงมาจาก (Christy. 1991 : 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผน และการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บทเป็นงานวิจัย แนวโน้มการประยุกต์ และเลือกทางที่ควรปฏิบัติ

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในแต่ละ เขตการศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในแต่ละ เขตการศึกษา มีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในแต่ละ เขตการศึกษา มีระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. ตัวอย่างเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 รวม 18 จังหวัด 130 อำเภอ/ประชากรทั้งสิ้น 186 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง/จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา
 ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในงานแผนงาน และพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยกำหนดความหมายดังนี้

มาก	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และขอบเขตการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการศึกษา จำนวน 50 ข้อ ภายใต้การแนะนำของประธาน และกรรมการควบคุมปริญญาโท
4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และโดยความเห็นชอบของกรรมการควบคุมปริญญาโท

6. นำแบบสอบถามไปใช้ทดลองใช้กับนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากเขตการศึกษา 7 เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.977

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ให้นักวิชาการศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ถึงกลุ่มตัวอย่าง ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2541 จำนวน 186 ฉบับ
3. หลังจากส่งแบบสอบถาม 15 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนในเดือนมีนาคม 2541 จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.86 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมจะนำมาวิเคราะห์จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.86

การจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์พร้อมทั้งตรวจหาร้อยละของการได้รับคืน แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจรอกคะแนนลงในกระดาษที่จัดเตรียมไว้
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC* (Statistical Package for Social Sciences) โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ ร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
 - 2.2 ส่วนที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2 ด้าน นำมาหาค่าคะแนน ดังนี้

ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระดับมาก ให้ 3 คะแนน

ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง ให้ 2 คะแนน

ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ความต้องการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระดับน้อย ให้ 1 คะแนน

2.3 นำคะแนนจากข้อ 2.2 มาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

2.4 แปลคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้กับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก

2.5 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานระดับความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องด้วยการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตาม
ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์ โดยหาค่า t-test

2.6 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและความต้องการ การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตาม
เขตการศึกษา วิเคราะห์ โดยหาค่า Anova แบบทางเดียว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยหาค่า t-test และ Anova แบบทางเดียว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขต การศึกษาภาคกลาง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน
MS	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่ม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

✓ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวนตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับ ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนตาม ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์โดยหาค่า $t - test$

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนตาม ระดับเขตการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่า ANOVA แบบทางเดียว

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สอดภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวนตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ผลปรากฏ ตามตาราง 1

ตาราง 1 สอดภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวนตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา

เขตการศึกษา	นักวิชาการศึกษา ต่ำกว่าระดับ 6	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป	รวม	หมายเหตุ
เขตการศึกษา 1	11	41	52	
เขตการศึกษา 5	13	40	53	
เขตการศึกษา 6	25	39	64	
รวม	49	120	169	

จากตาราง 1 แสดงว่า สถานภาพส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา พิจารณาจากระดับตำแหน่งพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 จะมีน้อยกว่านักวิชาการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 มีจำนวนนักวิชาการศึกษาใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏตามตาราง 2 - 18

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

ชื่อ	งานที่ปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
		1	ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	2.05	0.52	ปานกลาง	1.88	0.52	ปานกลาง	2.34
2	ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1.94	0.51	ปานกลาง	1.92	0.46	ปานกลาง	2.19	0.57	ปานกลาง
	รวม	1.84	0.47	ปานกลาง	1.78	0.51	ปานกลาง	2.10	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวนเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวนเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการศึกษามีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวนเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบท จำแนกเป็นกลุ่มงาน และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบท	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	กลุ่มงานข้อมูล	2.16	0.68	ปานกลาง	1.96	0.49	ปานกลาง	2.56	0.55	มาก
2	กลุ่มงานแผนงาน	2.08	0.61	ปานกลาง	1.97	0.59	ปานกลาง	2.58	0.57	มาก
3	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	1.97	0.64	ปานกลาง	1.92	0.56	ปานกลาง	2.38	0.68	ปานกลาง
4	กลุ่มงานประสานงาน	1.90	0.71	ปานกลาง	1.88	0.62	ปานกลาง	2.30	0.70	ปานกลาง
5	กลุ่มงานกิจกรรม	1.95	0.65	ปานกลาง	1.88	0.60	ปานกลาง	2.28	0.61	ปานกลาง
6	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	2.03	0.57	ปานกลาง	1.93	0.50	ปานกลาง	2.34	0.64	ปานกลาง
	รวม	2.05	0.52	ปานกลาง	1.88	0.52	ปานกลาง	2.35	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท จำนวนเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่มงาน และ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท นักวิชาการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวนเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่มงาน และ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท นักวิชาการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวนเป็นรายด้านแล้วพบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น กลุ่มงานข้อมูลและกลุ่มงานแผนงาน อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบท กลุ่มงานข้อมูล จำนวนเป็นรายข้อ
 และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบท	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา						
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ				
	กลุ่มงานข้อมูล													
1	งานสำรวจรวบรวมข้อมูลและสถิติของการศึกษา	2.58	0.65	มาก	2.23	0.61	ปานกลาง	2.67	0.60	มาก				
2	งานนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ	2.34	0.73	ปานกลาง	2.08	0.60	ปานกลาง	2.58	0.60	มาก				
3	งานวิเคราะห์ข้อมูล	1.95	0.76	ปานกลาง	1.88	0.60	ปานกลาง	2.61	0.59	มาก				
4	งานจัดทำดัชนีทางการศึกษา	1.99	0.77	ปานกลาง	1.87	0.60	ปานกลาง	2.53	0.66	มาก				
	รวม	2.16	0.68	ปานกลาง	1.96	0.49	ปานกลาง	2.56	0.55	มาก				

จากตาราง 4 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล จานแนกเป็นรายข้อ แล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น งานสำรวจรวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล จานแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท กลุ่มงานแผนงาน จำแนกเป็นรายชื่อ และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<u>กลุ่มงานแผนงาน</u>										
1	งานวางแผนและวิเคราะห์นโยบายและแผน	1.91	0.75	ปานกลาง	1.93	0.68	ปานกลาง	2.58	0.60	มาก
2	งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการศึกษา	2.42	0.70	ปานกลาง	2.23	0.67	ปานกลาง	2.59	0.61	มาก
3	งานประสานการปฏิบัติตามแผน	2.32	0.71	ปานกลาง	2.13	0.66	ปานกลาง	2.48	0.66	ปานกลาง
4	งานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนงาน	1.94	0.70	ปานกลาง	1.93	0.66	ปานกลาง	2.51	0.63	มาก
รวม		2.08	0.61	ปานกลาง	1.97	0.59	ปานกลาง	2.54	0.51	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ยกเว้น งานประสานการปฏิบัติตามแผน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล จำนวนเป็นรายข้อ และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล งานตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วน งานประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของ การดำเนินงาน ตามแผนงานและโครงการ งานติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบทในระดับ ตำบลและหมู่บ้าน	2.08	0.71	ปานกลาง	2.02	0.61	ปานกลาง	2.49	0.64	ปานกลาง
2		2.30	0.71	ปานกลาง	2.17	0.64	ปานกลาง	2.50	0.61	ปานกลาง
3		1.84	0.75	ปานกลาง	1.83	0.67	ปานกลาง	2.44	0.74	ปานกลาง
4		1.88	0.74	ปานกลาง	1.92	0.62	ปานกลาง	2.33	0.71	ปานกลาง
	รวม	1.97	0.64	ปานกลาง	1.92	0.56	ปานกลาง	2.38	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่ม
งานตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงาน
และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

จากตาราง 7 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบในกลุ่มงานกิจกรรม จำนวนเป็นรายชื่อ
 และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบ	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	กลุ่มงานประสานงาน งานกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน ในชนบท	1.93	0.72	ปานกลาง	1.96	0.66	ปานกลาง	2.34	0.71	ปานกลาง
2	งานกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐานแก่ประชาชน ในชนบท	1.81	0.74	ปานกลาง	1.82	0.64	ปานกลาง	2.28	0.69	ปานกลาง
3	งานกิจกรรมส่งเสริมเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ทาง ศาสนาในชนบท	2.14	0.72	ปานกลาง	2.01	0.60	ปานกลาง	2.28	0.67	ปานกลาง
	รวม	1.95	0.65	ปานกลาง	1.88	0.60	ปานกลาง	2.28	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบ ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ
 จำนวนเป็นรายข้อ และ โดยรวม

ข้อ	ด้านงานแผนงานและพัฒนาระบบ	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<u>กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ</u>										
1	งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ	1.84	0.71	ปานกลาง	1.85	0.61	ปานกลาง	2.28	0.74	ปานกลาง
2	งานโครงการพระราชดำริ	1.86	0.79	ปานกลาง	1.80	0.63	ปานกลาง	2.31	0.75	ปานกลาง
3	งานขยายโอกาสทางการศึกษาระดับทั่วประเทศ	2.78	0.68	ปานกลาง	2.14	0.55	ปานกลาง	2.49	0.64	ปานกลาง
4	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	2.36	0.67	ปานกลาง	2.21	0.56	ปานกลาง	2.41	0.65	ปานกลาง
รวม		2.03	0.57	ปานกลาง	1.93	0.50	ปานกลาง	2.34	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มโครงการเฉพาะกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวนเป็นกลุ่มงาน
 และโดยรวม

ข้อ	ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	1.96	0.64	ปานกลาง	1.99	0.51	ปานกลาง	2.25	0.68	ปานกลาง
2	กลุ่มงานประสานงาน	1.84	0.67	ปานกลาง	1.86	0.64	ปานกลาง	2.16	0.68	ปานกลาง
3	กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน	2.15	0.79	ปานกลาง	2.02	0.64	ปานกลาง	2.25	0.73	ปานกลาง
4	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	1.94	0.63	ปานกลาง	1.93	0.57	ปานกลาง	2.24	0.69	ปานกลาง
5	กลุ่มงานกีฬา	2.11	0.71	ปานกลาง	2.09	0.60	ปานกลาง	2.12	0.71	ปานกลาง
6	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.87	0.65	ปานกลาง	1.84	0.58	ปานกลาง	2.07	0.67	ปานกลาง
7	กลุ่มงานศาสนา	1.96	0.69	ปานกลาง	1.95	0.65	ปานกลาง	2.36	0.62	ปานกลาง
8	กลุ่มงานวัฒนธรรม	1.91	0.60	ปานกลาง	1.93	0.50	ปานกลาง	2.28	0.58	ปานกลาง
	รวม	1.94	0.51	ปานกลาง	1.92	0.46	ปานกลาง	2.19	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า นักวิชาการศึกษานักปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งงานนี้เป็นกลุ่มงานมีระดับการปฏิบัติงานปานกลางทุกกลุ่ม และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานนี้เป็นกลุ่มงานนักวิชาการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานนี้เป็นกลุ่มงาน นักวิชาการศึกษามีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริม
 การศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ และ โดยรวม

ข้อ	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานส่งเสริมการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน	2.20	0.79	ปานกลาง	2.14	0.59	ปานกลาง	2.33	0.77	ปานกลาง
2	งานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน	1.92	0.76	ปานกลาง	1.99	0.59	ปานกลาง	2.23	0.72	ปานกลาง
3	งานส่งเสริมการใช้หลักสูตรและแบบเรียน	1.87	0.72	ปานกลาง	1.95	0.60	ปานกลาง	2.30	0.75	ปานกลาง
4	งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูล	2.07	0.74	ปานกลาง	2.05	0.57	ปานกลาง	2.33	0.70	ปานกลาง
	รวม	1.96	0.64	ปานกลาง	1.99	0.51	ปานกลาง	2.25	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นว่าง ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในงานส่งเสริมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสตร์ และวัฒนธรรม ในกลุ่ม จำแนกเป็น
 รายชื่อ และโดยรวม

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา ความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานประสานการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษ ในระบบโรงเรียนกับศึกษานอกโรงเรียน	2.00	0.70	ปานกลาง	1.93	0.65	ปานกลาง	2.20	0.73	ปานกลาง
2	งานประสานการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนา	1.70	0.76	ปานกลาง	1.71	0.63	ปานกลาง	2.18	0.77	ปานกลาง
3	งานประสานการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นและ หลักสูตรเคลื่อนที่	1.73	0.71	ปานกลาง	1.85	0.67	ปานกลาง	2.17	0.70	ปานกลาง
	รวม	1.84	0.67	ปานกลาง	1.86	0.64	ปานกลาง	2.16	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นว่ ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความ^{ู้}ต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน โรงเรียน เอกชน จำนวน เป็นรายชื่อ และ โดยรวม

ชื่อ	กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน	2.13	0.82	ปานกลาง	2.05	0.69	ปานกลาง	2.27	0.75	ปานกลาง
2	งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน	2.05	0.77	ปานกลาง	1.95	0.68	ปานกลาง	2.24	0.75	ปานกลาง
3	งานขอจัดตั้ง ขอเล็ก และเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน	2.10	0.82	ปานกลาง	1.93	0.69	ปานกลาง	2.27	0.75	ปานกลาง
	รวม	2.15	0.79	ปานกลาง	2.02	0.64	ปานกลาง	2.25	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นว่ ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุม
 คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม

ข้อ	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน		ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน		ความต้องการการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพการศึกษากับ เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	1.89	0.73	ปานกลาง	1.91	0.65	ปานกลาง
2	งานส่งเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์ มาตรฐาน	1.95	0.72	ปานกลาง	1.89	0.65	ปานกลาง
3	งานประเมินคุณภาพการศึกษา	2.08	0.70	ปานกลาง	1.96	0.68	ปานกลาง
4	งานตรวจสอบคุณภาพและออกไปรับรองวุฒิ	1.93	0.81	ปานกลาง	2.00	0.70	ปานกลาง
	รวม	1.94	0.63	ปานกลาง	1.93	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็น่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา
 จำนวนที่เป็นรายชื่อ และโดยรวม

ชื่อ	กลุ่มงานกีฬา	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจำปี งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป งานส่งเสริมการบริหารร่างกายและเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพ	2.15	0.75	ปานกลาง	2.10	0.66	ปานกลาง	2.21	0.74	ปานกลาง
2		2.10	0.73	ปานกลาง	2.01	0.66	ปานกลาง	2.15	0.72	ปานกลาง
3		1.93	0.78	ปานกลาง	2.01	0.66	ปานกลาง	2.09	0.73	ปานกลาง
	รวม	2.11	0.71	ปานกลาง	2.09	0.60	ปานกลาง	2.12	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นว่ ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มงานสื่อ
 เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ จำนวนเป็นรายข้อ และโดยรวม

ข้อ	กลุ่มงาน ลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือและ เครื่องหมายตอบแทน	2.09	0.75	ปานกลาง	2.01	0.67	ปานกลาง	2.15	0.73	ปานกลาง
2	งานจัดฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน	2.14	0.73	ปานกลาง	2.04	0.65	ปานกลาง	2.15	0.76	ปานกลาง
3	งานจัดตั้งและดำเนิมนการสำรวจวัดรณักเรียนนักศึกษา	1.77	0.78	ปานกลาง	1.80	0.63	ปานกลาง	2.18	0.73	ปานกลาง
4	งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.82	0.70	ปานกลาง	1.78	0.68	ปานกลาง	2.20	0.68	ปานกลาง
	รวม	1.87	0.65	ปานกลาง	1.84	0.58	ปานกลาง	2.07	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นที่ ระดับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงาน ลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่ม งานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ อยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา
 จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม

ข้อ	กลุ่มงานศาสนา	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานขอตั้งวัด รวมวัด ยุกเล็กวัด	1.89	0.74	ปานกลาง	1.90	0.70	ปานกลาง	2.28	0.70	ปานกลาง
2	งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา	1.92	0.79	ปานกลาง	1.93	0.70	ปานกลาง	2.39	0.67	ปานกลาง
3	งานออกหลักฐาน หนังสือ จัดทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินวัดและวัดร้าง	2.09	0.71	ปานกลาง	2.00	0.67	ปานกลาง	2.39	0.67	ปานกลาง
	รวม	1.96	0.69	ปานกลาง	1.95	0.65	ปานกลาง	2.36	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็นที่ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการพัฒนาความรู้
 ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม
 จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม

ข้อ	กลุ่มงานวัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติงาน			ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	2.15	0.71	ปานกลาง	2.03	0.59	ปานกลาง	2.31	0.66	ปานกลาง
2	งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถานโบราณวัตถุและศิลปวัตถุ	2.04	0.73	ปานกลาง	1.94	0.60	ปานกลาง	2.35	0.70	ปานกลาง
3	งานพัฒนาหลักสูตรการอบรม เผยแพร่หลักสูตร วัฒนธรรม และจริยธรรม	1.95	0.71	ปานกลาง	1.98	0.61	ปานกลาง	2.31	0.67	ปานกลาง
4	งานกำหนดแนวทางการพัฒนาศาสนาและการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	1.94	0.70	ปานกลาง	1.94	0.59	ปานกลาง	2.47	0.64	ปานกลาง
	รวม	1.91	0.60	ปานกลาง	1.93	0.50	ปานกลาง	2.28	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า นักวิชาการศึกษามีความเห็น่า ระดับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนตามระดับตำแหน่ง โดยวิเคราะห์หาค่า t-test ผลปรากฏดังตาราง 19 - 69

ตาราง 19 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และดำเนินงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	งานปฏิบัติ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานแผนงานและพัฒนาชนบท	2.11	0.32	2.04	0.58	0.65
2	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1.82	0.53	1.98	0.51	1.10
	รวม	1.82	0.60	1.84	0.44	0.15

จากตาราง 19 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท เป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานข้อมูล	2.25	0.70	2.13	0.67	0.98
2	กลุ่มงานแผนงาน	2.22	0.73	2.23	0.56	1.52
3	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	1.88	0.71	2.01	0.61	1.11
4	กลุ่มงานประสานงาน	1.73	0.64	1.97	0.72	1.89
5	กลุ่มงานกิจกรรม	1.92	0.58	1.96	0.67	0.31
6	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	1.90	0.47	2.08	0.60	1.48
	รวม	2.11	0.32	2.04	0.58	0.65

จากตาราง 20 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม และจำนวนเป็นกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ต่ำกว่าระดับ 6 N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	1.93	0.69	1.98	0.62	0.45
2	กลุ่มงานประสานงาน	1.76	0.65	1.87	0.68	0.74
3	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	1.76	0.83	2.30	0.73	3.48*
4	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา	1.94	0.63	1.94	0.64	0.02
5	กลุ่มงานกีฬา	2.23	0.72	2.06	0.70	1.35
6	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.96	0.64	1.83	0.65	0.92
7	กลุ่มงานศาสนา	2.08	0.69	1.91	0.69	1.28
8	กลุ่มงานวัฒนธรรม	2.00	0.64	1.87	0.58	1.10
	รวม	1.82	0.53	1.98	0.51	1.10

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงาน ด้านโรงเรียนเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานข้อมูล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานสำรวจข้อมูลสถิติทางการศึกษา	2.67	0.57	2.55	0.67	1.07
2	งานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ	2.37	0.74	2.32	0.73	0.35
3	งานวิเคราะห์ข้อมูล	1.98	0.81	1.94	0.75	0.29
4	งานจัดทำดัชนีทางการศึกษา	2.05	0.83	1.96	0.74	0.60
	รวม	1.82	0.71	2.13	0.67	0.98

จากตาราง 22 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานข้อมูล ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน เป็นรายข้อ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานแผนงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวางแผนและวิเคราะห์ นโยบายและแผน	1.93	0.86	1.91	0.71	1.16
2	งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการศึกษา	2.49	0.70	2.39	0.70	0.78
3	งานประสานการปฏิบัติตามแผน	2.40	0.75	2.29	0.70	0.85
4	งานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนงาน	1.89	0.80	1.96	0.67	0.51
	รวม	2.37	0.66	2.22	0.66	1.19

จากตาราง 23 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตาม ระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานตรวจสอบ และประเมินผล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานตรวจสอบและติดตามผลการ ปฏิบัติตามแผนงาน	2.07	0.75	2.09	0.70	0.17
2	งานติดตามผลการปฏิบัติงานตาม นโยบายเร่งด่วนของกระทรวง ศึกษาธิการ	2.29	0.73	2.31	0.71	0.15
3	งานประเมินผลและวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ตามแผนงานและโครงการ	1.76	0.77	1.88	0.74	0.93
4	งานติดตามประเมินผลการพัฒนา ชนบท ในระดับตำบลและหมู่บ้าน	1.73	0.76	1.94	0.73	1.58
	รวม	1.88	0.71	2.01	0.61	1.11

จากตาราง 24 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับ
ตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน	1.77	0.71	2.03	0.77	1.90
2	งานประสานและสนับสนุนการจัดทำ แผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	1.66	0.65	1.88	0.78	1.65
3	งานประสานและสนับสนุนการ ตรวจสอบความเป็นไปได้ของ แผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	1.73	0.68	1.90	0.76	1.24
	รวม	1.73	0.64	1.97	0.72	1.89

จากตาราง 25 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขั้นไป
มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท
ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม จำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกิจกรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ แก่ประชาชนในชนบท	1.95	0.73	1.92	0.72	0.26
2	งานกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐาน แก่ประชาชนในชนบท	1.77	0.67	1.83	0.76	0.44
3	งานกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่ หลักธรรมทางศาสนาในชนบท	2.09	0.66	2.17	0.74	0.62
	รวม	1.73	0.64	1.97	0.72	0.89

จากตาราง 26 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวน
ตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของชาติ	1.77	0.63	1.87	0.75	0.72
2	งานโครงการพระราชดำริ	1.88	0.78	1.85	0.80	0.18
3	งานขยายโอกาสทางการศึกษา ทุกระดับทั่วประเทศ	2.30	0.63	2.26	0.70	0.34
4	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	2.34	0.67	2.37	0.68	0.21
	รวม	1.90	0.87	2.08	0.60	1.48

จากตาราง 27 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมการศึกษาระหว่าง สถานศึกษาของรัฐและเอกชน	1.96	0.76	2.30	0.78	2.55*
2	งานส่งเสริมการจัดการศึกษา นอกโรงเรียน	1.90	0.74	1.93	0.77	0.21
3	งานส่งเสริมการใช้หลักสูตรและ แบบเรียน	1.86	0.74	1.87	0.71	0.08
4	งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล	2.02	0.68	2.09	0.77	0.53
	รวม	1.93	0.69	1.98	0.62	0.45

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า งานส่งเสริมการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานงานจัดการศึกษา ระหว่างการศึกษาในระบบ โรงเรียนกับการศึกษานอกโรงเรียน	2.00	0.76	2.00	0.07	0.00
2	งานประสานการผลิตกำลังคนใน สาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อ การพัฒนา	1.55	0.71	1.75	0.77	1.44
3	งานประสานการฝึกอบรมอาชีพ ระยะสั้นและหลักสูตรเคลื่อนที่	1.66	0.67	1.76	0.72	0.76
	รวม	1.76	0.65	1.87	0.68	0.74

จากตาราง 29 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน	1.84	0.86	2.23	0.78	2.57*
2	งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน	1.82	0.80	2.13	0.74	2.23*
3	งานขอจัดตั้ง ขอเลิก และเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน	1.65	0.77	2.27	0.77	4.03*
	รวม	1.76	0.83	2.30	0.73	3.48*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขั้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	1.91	0.78	1.88	0.71	0.19
2	งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน	2.00	0.76	1.93	0.71	0.58
3	งานประเมินคุณภาพการศึกษา	2.17	0.74	2.04	0.68	1.09
4	งานตรวจสอบคุณวุฒิ และออกใบรับรองวุฒิ	2.00	0.86	1.90	0.80	0.67
	รวม	1.94	0.63	1.94	0.64	0.02

จากตาราง 31 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขั้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกีฬา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจําปี	2.39	0.75	2.05	0.72	2.59*
2	งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป	2.16	0.74	2.08	0.92	0.57
3	งานส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	2.07	0.83	1.88	0.75	1.37
	รวม	2.23	0.72	2.06	0.70	1.35

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนนักศึกษาประจําปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือ และเครื่องหมายตอบแทน	2.14	0.80	2.07	0.74	0.52
2	งานจัดฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน	2.15	0.74	2.13	0.72	0.23
3	งานจัดตั้งและดำเนินการสารวัตรนักเรียน นักศึกษา	1.84	0.82	1.75	0.77	0.56
4	งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.92	0.69	1.78	0.71	0.96
	รวม	1.96	0.64	1.83	0.65	0.92

จากตาราง 33 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานศาสนา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอตั้งวัด รวมวัด ยุกเล็กวัด	2.05	0.79	1.83	0.72	1.58
2	งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา	2.05	0.78	1.86	0.79	1.25
3	งานออกหลักฐาน หนังสือ จัดทำ นิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินวัดและวัดร้าง	2.10	0.67	2.08	0.73	0.13
	รวม	2.08	0.69	1.91	0.69	1.28

จากตาราง 34 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริม
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวน
ตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	2.21	0.80	2.13	0.66	0.66
2	งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และ ศิลปวัตถุ	2.11	0.73	2.01	0.73	0.69
3	งานพัฒนาหลักสูตรการอบรม เผยแพร่หลักสูตร คุณธรรม และจริยธรรม	1.95	0.78	1.94	0.68	0.08
4	งานกำหนดแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด	1.91	0.81	1.95	0.65	0.30
	รวม	2.00	0.64	1.87	0.58	1.10

จากตาราง 35 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	งานปฏิบัติ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานแผนงานและพัฒนาชนบท	1.79	0.53	1.92	0.51	1.30
2	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	1.86	0.58	1.94	0.41	0.69
	รวม	1.73	0.60	1.80	0.48	0.60

จากตาราง 36 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท เป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานข้อมูล	1.96	0.55	1.96	0.47	1.61
2	กลุ่มงานแผนงาน	1.93	0.61	1.98	0.58	0.25
3	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	1.82	0.64	1.97	0.52	1.63
4	กลุ่มงานประสานงาน	1.82	0.58	1.91	0.64	0.67
5	กลุ่มงานกิจกรรม	1.75	0.61	1.94	0.60	0.64
6	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	1.95	0.37	1.91	0.55	0.88
	รวม	1.79	0.53	1.92	0.51	1.30

จากตาราง 37 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นกลุ่มงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 38 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรมเป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	2.02	0.50	1.99	0.51	0.46
2	กลุ่มงานประสานงาน	1.74	0.66	1.91	0.62	1.44
3	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	1.93	0.65	2.06	0.63	1.13
4	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา	1.95	0.49	1.92	0.60	0.29
5	กลุ่มงานกีฬา	2.04	0.59	2.11	0.61	0.62
6	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.74	0.64	1.89	0.56	1.28
7	กลุ่มงานศาสนา	2.00	0.54	1.93	0.69	0.57
8	กลุ่มงานวัฒนธรรม	1.44	0.63	1.81	0.61	1.12
	รวม	1.86	0.58	1.94	0.41	0.69

จากตาราง 38 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของของนักวิชาการศึกษาด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นกลุ่มงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานข้อมูล เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานข้อมูล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานสำรวจข้อมูลสถิติทางการศึกษา	2.14	0.54	2.26	0.63	1.13
2	งานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ	2.06	0.56	2.08	0.62	0.22
3	งานวิเคราะห์ข้อมูล	1.90	0.63	1.88	0.59	0.16
4	งานจัดทำดัชนีทางการศึกษา	1.83	0.60	1.89	0.60	0.57
	รวม	1.96	0.55	1.96	0.47	0.02

จากตาราง 39 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานข้อมูล ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานแผนงาน เป็นรายข้อ และโดยรวม
จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานแผนงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวางแผนและวิเคราะห์ นโยบายและแผน	1.83	0.69	1.96	0.67	1.14
2	งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการศึกษา	2.17	0.64	2.25	0.68	0.69
3	งานประสานการปฏิบัติตามแผน	2.10	0.63	2.14	0.67	0.31
4	งานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนงาน	1.94	0.67	1.92	0.66	0.12
	รวม	2.04	0.60	2.19	0.93	1.30

จากตาราง 40 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานแผนงาน ทั้งโดยรวมและจำนวนเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานตรวจสอบ และประเมินผล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานตรวจสอบและติดตามผล การปฏิบัติตามแผนงาน	1.83	0.69	1.96	0.67	1.14
2	งานติดตามผลการปฏิบัติงานตาม นโยบายเร่งด่วนของกระทรวง ศึกษาธิการ	2.05	0.60	2.23	0.65	1.92
3	งานประเมินผลและวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตาม แผนงานและโครงการ	1.73	0.73	1.87	0.64	1.19
4	งานติดตามประเมินผลการพัฒนา ชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน	1.89	0.63	1.93	0.61	0.32
	รวม	1.83	0.64	1.97	0.52	1.47

จากตาราง 41 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล ทั้งโดยรวมและจำแนก เป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน	1.87	0.62	2.01	0.67	1.29
2	งานประสานและสนับสนุนการจัด ทำแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	1.85	0.60	1.89	0.68	0.38
3	งานประสานและสนับสนุนการ ตรวจสอบความเป็นไปได้ของ แผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	1.76	0.57	1.88	0.65	1.08
	รวม	1.82	0.58	1.91	0.64	0.77

จากตาราง 42 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 43 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม เป็นรายข้อ และโดยรวม
จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกิจกรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ แก่ประชาชนในชนบท	1.86	0.65	2.01	0.66	1.35
2	งานกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐาน แก่ประชาชนในชนบท	1.71	0.68	1.87	0.61	0.49
3	งานกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่ หลักธรรมทางศาสนาในชนบท	2.00	0.61	2.02	0.59	0.17
	รวม	1.72	0.60	1.94	0.60	1.85

จากตาราง 43 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของชาติ	1.91	0.58	1.82	0.62	0.88
2	งานโครงการพระราชดำริ	1.80	0.55	1.81	0.66	0.06
3	งานขยายโอกาสทางการศึกษา ทุกระดับทั่วประเทศ	2.18	0.57	2.12	0.55	0.66
4	งานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา	2.13	0.49	2.24	0.58	1.20
	รวม	1.95	0.37	1.91	0.55	0.47

จากตาราง 44 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
แผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 45 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา
เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมการศึกษาระหว่าง สถานศึกษาของรัฐและเอกชน	2.17	0.52	2.12	0.62	0.48
2	งานส่งเสริมการจัดการศึกษา นอกโรงเรียน	2.04	0.52	1.96	0.62	0.78
3	งานส่งเสริมการใช้หลักสูตรและ แบบเรียน	1.96	0.56	1.95	0.62	0.03
4	งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้ และข่าวสารข้อมูล	2.04	0.51	2.05	0.60	0.03
	รวม	2.02	0.50	1.98	0.51	0.46

จากตาราง 45 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำนวน
เป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 46 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน
เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานงานจัดการศึกษา ระหว่างการศึกษาในระบบ โรงเรียนกับการศึกษานอกโรงเรียน	1.91	0.69	1.94	0.63	0.25
2	งานประสานการผลิตกำลังคน ในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็น ต่อการพัฒนา	1.60	0.65	1.77	0.63	1.53
3	งานประสานการฝึกอบรมอาชีพ ระยะสั้นและหลักสูตรเคลื่อนที่	1.77	0.64	1.88	0.68	0.89
	รวม	1.74	0.66	1.91	0.62	1.44

จากตาราง 46 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม และจำแนก
เป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 47 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียน
เอกชน เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและสนับสนุนการ บริหารงานในโรงเรียนเอกชน	1.93	0.67	2.13	0.70	1.38
2	งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนเอกชน	1.91	0.65	1.97	0.70	0.52
3	งานขอจัดตั้ง ขอเลิก และ เปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน	1.78	0.69	1.99	0.68	1.67
	รวม	1.93	0.65	2.06	0.63	1.13

จากตาราง 47 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน ทั้งโดยรวม และ
จำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวิเคราะห์และเปรียบเทียบ สภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	1.85	0.60	1.93	0.67	0.73
2	งานเสริมสร้างการจัดการศึกษา ให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน	1.92	0.58	1.88	0.68	0.35
3	งานประเมินคุณภาพการศึกษา	1.96	0.61	1.96	0.72	0.05
4	งานตรวจสอบคุณวุฒิ และออก ใบรับรองวุฒิ	1.87	0.59	2.06	0.74	1.60
	รวม	1.95	0.49	1.92	0.60	0.29

จากตาราง 48 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 49 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกีฬา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจำปี	2.17	0.69	2.10	0.67	0.59
2	งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป	2.04	0.61	2.12	0.68	0.73
3	งานส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	1.96	0.69	2.03	0.65	0.60
	รวม	2.04	0.59	2.11	0.61	0.62

จากตาราง 49 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 50 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี
ผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ชั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ชั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือ และเครื่องหมายตอบแทน	2.17	0.69	2.10	0.67	0.59
2	งานจัดฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน	2.04	0.61	2.12	0.68	0.73
3	งานจัดตั้งและดำเนินการสารวัตร นักเรียน นักศึกษา	1.78	0.70	1.81	0.60	0.32
4	งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิก ผู้บำเพ็ญประโยชน์	1.76	0.64	1.77	0.70	0.22
	รวม	1.74	0.64	1.89	0.56	1.28

จากตาราง 50 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ชั้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์
ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 51 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานศาสนา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอตั้งวัด รวมวัด ยุกเล็กวัด	1.96	0.67	1.87	0.65	0.72
2	งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา	2.00	0.65	1.91	0.72	0.75
3	งานออกหลักฐาน หนังสือ จัดทำ นิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินวัดและวัดร้าง	1.98	0.62	2.01	0.69	0.26
	รวม	2.00	0.54	1.93	0.69	0.57

จากตาราง 51 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็น
รายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 52 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม
เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและ เผยแพร่วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	1.98	0.64	2.05	0.57	0.73
2	งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และ ศิลปวัตถุ	1.89	0.61	1.96	0.59	0.61
3	งานพัฒนาหลักสูตรการอบรม เผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	1.91	0.69	2.01	0.58	0.89
4	งานกำหนดแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด	1.91	0.69	1.96	0.55	0.39
	รวม	1.87	0.55	1.95	0.47	0.96

จากตาราง 52 แสดงว่า นักวิชาการการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็น รายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 53 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง

ข้อ	งานที่ปฏิบัติ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานแผนงานและพัฒนาชนบท	2.43	0.61	2.30	0.60	1.25
2	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	2.16	0.55	2.08	0.58	0.91
	รวม	2.16	0.55	2.08	0.58	0.91

จากตาราง 53 แสดงว่า นักวิชาการการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 54 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท เป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานข้อมูล	2.61	0.53	2.54	0.56	0.75
2	กลุ่มงานแผนงาน	2.47	0.65	2.48	0.59	0.13
3	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	2.47	0.71	2.34	0.67	1.11
4	กลุ่มงานประสานงาน	2.47	0.68	2.23	0.70	2.07*
5	กลุ่มงานกิจกรรม	2.29	0.58	2.28	0.62	0.02
6	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	2.39	0.61	2.32	0.66	0.65
	รวม	2.43	0.61	2.30	0.60	1.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงานด้านประสานงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มงานอื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 55 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม เป็นรายกลุ่มงานและโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ชั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ชั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	2.39	0.61	2.19	0.70	0.71
2	กลุ่มงานประสานงาน	2.14	0.71	2.17	0.67	0.21
3	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	2.27	0.76	2.25	0.73	0.12
4	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา	2.33	0.66	2.21	0.71	1.02
5	กลุ่มงานกีฬา	2.20	0.65	2.08	0.73	1.01
6	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	2.12	0.60	2.05	0.70	0.64
7	กลุ่มงานศาสนา	2.37	0.64	2.36	0.62	0.09
8	กลุ่มงานวัฒนธรรม	2.36	0.56	2.25	0.58	0.99
	รวม	2.24	0.56	2.17	0.57	0.81

จากตาราง 55 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทั้งโดยรวม และ จำแนกเป็นรายชื่อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 56 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงาน ข้อมูล เป็นรายชื่อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานข้อมูล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานสำรวจข้อมูลสถิติทางการศึกษา	2.69	0.55	2.66	0.54	0.39
2	งานนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ	2.67	0.52	2.54	0.63	1.29
3	งานวิเคราะห์ข้อมูล	2.67	0.52	2.58	0.62	0.90
4	งานจัดทำดัชนีทางการศึกษา	2.57	0.61	2.51	0.69	0.56
	รวม	2.61	0.53	2.54	0.56	0.75

จากตาราง 56 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน ในกลุ่มงานข้อมูล ทั้งโดยรวม และ จำแนกเป็นรายชื่อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 57 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานแผนงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวางแผนและวิเคราะห์ นโยบายและแผน	2.67	0.52	2.54	0.63	1.29
2	งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการศึกษา	2.57	0.58	2.59	0.63	0.19
3	งานประสานการปฏิบัติตามแผน	2.47	0.65	2.48	0.66	0.13
4	งานวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนงาน	2.51	0.65	2.52	0.62	0.06
	รวม	2.53	0.62	2.60	0.56	0.71

จากตาราง 57 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานแผนงาน ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 58 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงาน	2.47	0.68	2.49	0.62	0.21
2	งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ	2.53	0.62	2.49	0.61	0.38
3	งานประเมินผลและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	2.59	0.71	2.38	0.75	1.67
4	งานติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท ในระดับตำบลและหมู่บ้าน	2.41	0.71	2.30	0.72	0.89
	รวม	2.47	0.71	2.34	0.67	1.11

จากตาราง 58 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ นักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 59 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน เป็นรายชื่อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน	2.47	0.68	2.48	0.74	1.58
2	งานประสานและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	2.49	0.65	2.20	0.73	2.42*
3	งานประสานและสนับสนุนการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาชนบทแก่สภาตำบล	2.45	0.71	2.15	0.75	2.38*
	รวม	2.47	0.68	2.23	0.70	2.07*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม และเป็นรายชื่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ งานประสานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 60 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกิจกรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ แก่ประชาชนในชนบท	2.33	0.69	2.35	0.72	0.20
2	งานกิจกรรมส่งเสริมความรู้พื้นฐาน แก่ประชาชนในชนบท	2.31	0.71	2.28	0.69	2.26
3	งานกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่ หลักธรรมทางศาสนาในชนบท	2.26	0.64	2.29	0.69	0.23
	รวม	2.29	0.58	2.28	0.63	0.02

จากตาราง 60 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานกิจกรรม ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 61 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ เป็นรายข้อ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของชาติ	2.31	0.65	2.27	0.78	0.31
2	งานโครงการพระราชดำริ	2.33	0.69	2.30	0.77	0.21
3	งานขยายโอกาสทางการศึกษา ทุกระดับทั่วประเทศ	2.53	0.58	2.47	0.66	0.59
4	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	2.41	0.61	2.42	0.67	0.08
	รวม	2.39	0.61	2.32	0.66	0.65

จากตาราง 61 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขั้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 62 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษาระดับ 6 ขั้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน	2.47	0.58	2.27	0.79	1.85*
2	งานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน	2.27	0.67	2.22	0.74	0.40
3	งานส่งเสริมการใช้หลักสูตรและแบบเรียน	2.45	0.65	2.24	0.78	1.65
4	งานส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูล	2.43	0.71	2.29	0.69	1.16
	รวม	2.39	0.61	2.19	0.70	1.71

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในกลุ่มงานส่งเสริม การศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานส่งเสริมการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 63 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานประสานงาน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานประสานการจัดการศึกษา ระหว่างการศึกษาในระบบ โรงเรียนกับการศึกษานอกโรงเรียน	1.29	0.71	2.17	0.74	0.96
2	งานประสานการผลิตกำลังคนใน สาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อ การพัฒนา	2.18	0.78	2.18	0.77	0.07
3	งานประสานการฝึกอบรมอาชีพ ระยะสั้นและหลักสูตร เคลื่อนที่	2.10	0.74	2.20	0.68	0.83
	รวม	2.14	0.71	2.17	0.67	0.21

จากตาราง 63 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสานงาน ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 64 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน เป็นรายข้อ โดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน	2.33	0.75	2.25	0.75	0.60
2	งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน	2.29	0.76	2.23	0.75	0.48
3	งานขอจัดตั้ง ขอเลิก และเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน	2.29	0.79	2.26	0.74	0.21
	รวม	2.27	0.76	2.25	0.73	0.12

จากตาราง 64 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชน ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 65 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพการศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	2.43	0.71	2.33	0.77	0.81
2	งานเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน	2.49	0.68	2.31	0.74	1.48
3	งานประเมินคุณภาพการศึกษา	2.53	0.68	2.33	0.75	1.60
4	งานตรวจสอบคุณวุฒิ และออกใบรับรองวุฒิ	2.24	0.73	2.22	0.76	0.22
	รวม	2.33	0.66	2.21	0.70	1.02

จากตาราง 65 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 66 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานกีฬา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาประจำปี	2.31	0.71	2.17	0.75	1.11
2	งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาทั่วไป	2.24	0.66	2.12	0.75	1.06
3	งานส่งเสริมการบริหารร่างกาย และเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	2.16	0.69	2.06	0.75	0.85
	รวม	2.20	0.65	2.08	0.73	1.01

จากตาราง 66 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานกีฬา ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 67 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นรายข้อ และโดยรวม จำนวนตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี และผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอพระราชทานเหรียญลูกเสือและเครื่องหมายตอบแทน	2.10	0.71	2.18	0.74	0.59
2	งานจัดฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน	2.24	0.75	2.12	0.76	1.00
3	งานจัดตั้งและดำเนินการสารวัตนักเรียน นักศึกษา	2.29	0.65	2.13	0.76	1.24
4	งานส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์	2.22	0.62	2.19	0.70	0.28
	รวม	2.12	0.60	2.05	0.70	0.64

จากตาราง 67 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งโดยรวม และจำนวนเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 68 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา เป็นรายข้อ
และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานศาสนา	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานขอตั้งวัด รวมวัด ยุกเล็กวัด	2.37	0.67	2.24	0.71	1.06
2	งานขอพระราชทานวิสุงคามสีมา	2.37	0.70	2.39	0.67	0.21
3	งานออกหลักฐาน หนังสือ จัดทำ นิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินวัดและวัดร้าง	2.51	0.62	2.33	0.69	1.56
	รวม	2.37	0.64	2.36	0.62	0.09

จากตาราง 68 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป
มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานศาสนา ทั้งโดยรวม และจำแนกเป็น
รายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 69 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการ
การศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม
เป็นรายข้อ และโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อ	กลุ่มงานวัฒนธรรม	ระดับตำแหน่ง				t
		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 49		นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 ขึ้นไป N = 120		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	งานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	2.47	0.62	2.24	0.67	2.04*
2	งานปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และ ศิลปวัตถุ	2.37	0.70	2.34	0.70	0.22
3	งานพัฒนาหลักสูตรการอบรม เผยแพร่หลักสูตร คติธรรม และจริยธรรม	2.45	0.61	0.26	0.69	1.68
4	งานกำหนดแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด	2.63	0.57	2.40	0.65	2.18*
	รวม	2.35	0.56	2.25	0.58	0.99

จากตาราง 69 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ 6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานวัฒนธรรม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และงาน กิจกรรมแนวทางพัฒนาศาสนา และการวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตอนที่ 4 ดัชนีตาราง 70 - 82

ตาราง 70 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.22	.08
	ภายในกลุ่ม	71	19.74	.28	
	รวม	73	19.78		
ด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	.61	2.43
	ภายในกลุ่ม	73	11.55	.21	
	รวม	68	17.77		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.63
	ภายในกลุ่ม	40	10.41	0.23	
	รวม	43	10.64		

จากตาราง 70 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีระดับการปฏิบัติงานในรายด้าน และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 71 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท เป็นรายกลุ่มงาน และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.67
	ภายในกลุ่ม	140	64.68	0.46	
	รวม	142	65.30		
กลุ่มงานแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.24	0.40
	ภายในกลุ่ม	144	64.12	0.44	
	รวม	146	55.02		
กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.21
	ภายในกลุ่ม	141	57.71	0.41	
	รวม	143	57.89		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.08	2.04	4.30*
	ภายในกลุ่ม	140	66.55	0.48	
	รวม	142	70.63		

ตาราง 71 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	139	58.04		
	รวม	141	58.65		
กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	1.27	4.13*
	ภายในกลุ่ม	99	30.38	0.44	
	รวม	101	32.91		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.08
	ภายในกลุ่ม	71	19.74	0.28	
	รวม	73	19.78		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 71 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีความคิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักศึกษา ด้านแผนงาน และพัฒนาชนบท โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงาน ประสานงานและกลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ มีระดับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 72 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท กลุ่มงานประสานงาน จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 6 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 1			
	\bar{X}	1.69	2.00	2.07
เขตการศึกษา 6	1.69	-	0.31	0.38*
เขตการศึกษา 5	2.00		-	0.07
เขตการศึกษา 1	2.07			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 72 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 มีระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษามากกว่าเขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 73 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 6 เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5			
	\bar{X}	1.86	2.00	2.25
เขตการศึกษา 6	1.86	-	0.14	0.39*
เขตการศึกษา 1	2.00		-	0.25
เขตการศึกษา 5	2.25			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 5 มีระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษามากกว่าเขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 74 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงาน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายกลุ่มงาน และโดยรวม จำแนกตาม
เขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.29
	ภายในกลุ่ม	132	54.57	0.41	
	รวม	134	54.81		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.33	0.73
	ภายในกลุ่ม	120	54.09	0.45	
	รวม	122	54.75		
กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	1.06	1.71
	ภายในกลุ่ม	118	73.20	0.62	
	รวม	120	75.32		
กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.75	1.38	3.57*
	ภายในกลุ่ม	119	45.85	0.39	
	รวม	121	48.60		

ตาราง 74 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.63
	ภายในกลุ่ม	142	71.59		
	รวม	144	72.23		
กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.48
	ภายในกลุ่ม	103	43.75	0.42	
	รวม	105	44.15		
กลุ่มงานศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	2.29
	ภายในกลุ่ม	121	56.85	0.47	
	รวม	123	58.80		
งานวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.06
	ภายในกลุ่ม	124	44.82	0.36	
	รวม	126	44.87		

ตาราง 74 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	2.43
	ภายในกลุ่ม	66	16.55	0.25	
	รวม	68	17.77		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 74 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีความคิดว่า ระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงานพบว่า กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีระดับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 75 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำนวนตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 6 เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5			
	\bar{X}	1.81	1.90	2.17
เขตการศึกษา 6	1.81	-	0.09	0.36*
เขตการศึกษา 1	1.90		-	0.27
เขตการศึกษา 5	2.17			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 75 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 5 มีระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษามากกว่าเขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 76 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
 จำแนกตามเขตการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษา
 ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.27
	ภายในกลุ่ม	112	30.15	0.27	
	รวม	114	30.29		
ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.51	2.45
	ภายในกลุ่ม	97	20.33	0.21	
	รวม	99	21.36		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	
	ภายในกลุ่ม	84	22.50		
	รวม	86	22.85		

จากตาราง 76 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5
 เขตการศึกษา 6 มีความรู้ความสามารถในรายด้าน และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 77 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงาน
แผนงานและส่งเสริมชมบท เป็นรายกลุ่มงาน และโดยรวม จำนวนตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	0.81
	ภายในกลุ่ม	158	38.30		
	รวม	160	38.69		
กลุ่มงานแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.71
	ภายในกลุ่ม	157	54.35		
	รวม	159	54.84		
กลุ่มงานตรวจสอบและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.02
	ภายในกลุ่ม	150	48.19		
	รวม	152	48.00		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.19
	ภายในกลุ่ม	149	57.49	0.39	
	รวม	151	57.87		

ตาราง 77 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.49
	ภายในกลุ่ม	149	57.49	0.39	
	รวม	151	57.87		
กลุ่มงานกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.81
	ภายในกลุ่ม	151	55.30	0.37	
	รวม	153	55.90		
กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.66
	ภายในกลุ่ม	131	32.92	2.25	
	รวม	133	33.25		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.28
	ภายในกลุ่ม	112	30.15	0.27	
	รวม	114	30.30		

จากตาราง 77 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีความคิดว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายกลุ่มงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 78 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายกลุ่มงาน และโดยรวม จำนวนตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.45
	ภายในกลุ่ม	143	36.76		
	รวม	145	36.99		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.00	2.00	5.26*
	ภายในกลุ่ม	140	53.20	0.38	
	รวม	142	57.20		
กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.05	0.12
	ภายในกลุ่ม	139	56.84	0.41	
	รวม	141	56.94		
กลุ่มงานควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	1.20
	ภายในกลุ่ม	144	46.54		
	รวม	146	47.32		

ตาราง 78 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.27
	ภายในกลุ่ม	156	56.57	0.36	
	รวม	158	56.77		
กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.37
	ภายในกลุ่ม	124	42.59	0.34	
	รวม	126	42.85		
กลุ่มงานศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	1.03
	ภายในกลุ่ม	142	59.78	0.42	
	รวม	144	60.66		
งานวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.38
	ภายในกลุ่ม	97	20.33	0.20	
	รวม	99	21.36		

ตาราง 78 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	2.44
	ภายในกลุ่ม	97	20.33	0.20	
	รวม	99	21.36		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 78 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงานพบว่า กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 79 เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษา
ในด้านงานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในกลุ่มงานประสาน งานแถมตาม
เขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 6 เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5			
	\bar{X}	1.72	1.80	2.13
เขตการศึกษา 6	1.72	-	0.08	0.41*
เขตการศึกษา 1	1.90		-	0.33
เขตการศึกษา 5	2.13			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 79 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 5 มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานมากกว่าเขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 80 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงานและส่งเสริมชนบท และด้านส่งเสริมการ
 ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานแผนงานและพัฒนาชนบท	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.45
	ภายในกลุ่ม	166	61.44		
	รวม	168	61.78		
ด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47		
	ภายในกลุ่ม	166	53.47		
	รวม	159	54.84		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.50
	ภายในกลุ่ม	166	54.31	0.33	
	รวม	188	55.23		

จากตาราง 80 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5
 เขตการศึกษา 6 มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ
 การปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในรายด้าน และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 81 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในด้านงานแผนงานและพัฒนาชุมชน เป็นรายกลุ่มงาน
และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.14
	ภายในกลุ่ม	166	51.51	0.31	
	รวม	168	51.60		
กลุ่มงานแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.17
	ภายในกลุ่ม	166	62.05	0.37	
	รวม	168	62.18		
กลุ่มงานตรวจสอบและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	0.58
	ภายในกลุ่ม	166	77.23		
	รวม	168	77.23		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.36
	ภายในกลุ่ม	166	82.84	0.50	
	รวม	168	83.20		

ตาราง 81 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.48
	ภายในกลุ่ม	166	62.01	0.37	
	รวม	168	62.37		
กลุ่มงานโครงการเฉพาะกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.25
	ภายในกลุ่ม	166	69.56	0.42	
	รวม	168	69.77		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.45
	ภายในกลุ่ม	166	61.44	0.37	
	รวม	168	61.78		

จากตาราง 81 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 มีความคิดเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายกลุ่มงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 82 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 ในหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา ในด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามเขตการศึกษา

รายด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	0.57
	ภายในกลุ่ม	166	77.03	0.46	
	รวม	168	77.56		
กลุ่มงานประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.15
	ภายในกลุ่ม	166	76.55	0.46	
	รวม	168	76.69		
กลุ่มงานโรงเรียนเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	0.87	1.63
	ภายในกลุ่ม	166	88.33	0.53	
	รวม	188	90.06		
กลุ่มงานควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	1.33
	ภายในกลุ่ม	166	77.80	0.47	
	รวม	168	79.05		

ตาราง 82 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	0.53
	ภายในกลุ่ม	166	83.10	0.50	
	รวม	168	83.63		
กลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.76
	ภายในกลุ่ม	166	74.47	0.45	
	รวม	168	75.15		
กลุ่มงานศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.50	1.29
	ภายในกลุ่ม	166	63.99	0.39	
	รวม	168	64.98		
งานวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.15
	ภายในกลุ่ม	166	55.83	0.34	
	รวม	168	55.93		

ตาราง 82 (ต่อ)

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.74
	ภายในกลุ่ม	166	53.47	0.32	
	รวม	168	53.94		

จากตาราง 82 แสดงว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม โดยรวม และจำแนก เป็นกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์นำมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมสัมมนา หรือดำเนินกิจกรรมเสริมความรู้ ตามความเหมาะสมในภาระงานของนักวิชาการศึกษา และจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลางในภาระงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 รวม 18 จังหวัด 130 อำเภอ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 186 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานการวิจัย

1. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในแต่ละเขตการศึกษามีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในแต่ละเขตการศึกษามีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในแต่ละเขตการศึกษามีระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการ การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับตำแหน่ง และพื้นที่เขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงาน 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอ ความร่วมมือจากศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ให้นักวิชาการศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. จัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมซองเปล่าเขียนที่อยู่ผู้วิจัย โดยติดแสตมป์ส่งคืนโดยไม่ระบุชื่อผู้ส่ง จำนวน 186 ฉบับ

3. หลังจากส่งแบบสอบถาม 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.86 และเมื่อตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่า ได้ แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 169 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. แจกแจงความถี่เพื่อหาจำนวน และคำนวณหาค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของงานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามระดับการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าตามที่กำหนดไว้

3. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานแผนงานและพัฒนาชุมชน และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา โดยใช้ t - test และ ANOVA แบบทางเดียว และทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชุมชน และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชุมชน และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชุมชน และด้านงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลางที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานและระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายงานของนักวิชาการศึกษาไว้หลายงาน และจากการปฏิบัติจริงนักวิชาการศึกษามีได้ปฏิบัติในภาระงานเน้นหนักในงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะแต่ปฏิบัติในภาระงานทั่ว ๆ ไป ทำให้การปฏิบัติงานทุกงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวทำให้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ ศรีสอง (2527 : 83) ที่พบว่า การปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามที่ศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรัตน์ สัทธผล (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง "ภาระกิจการบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในทรรณะของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 6" ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มงานแล้ว พบว่า นักวิชาการศึกษามีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในกลุ่มงานข้อมูล และงานแผนงาน ซึ่งอยู่ในงานด้านงานแผนงานแบบพัฒนาชนบทในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานข้อมูล และงานแผนงานเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในทางวิชาการมาก และต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ซึ่งมักมีวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาต ศรีสุขแดง (2540 : 163) ซึ่งวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการศึกษา มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความรู้ เรื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้เพราะว่าการจัดทำแผนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

3. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแล้วมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีจำนวนน้อยอันเนื่องมาจากการจำกัดอัตรากำลัง สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในแต่ละแห่งส่วนใหญ่ จะมีนักวิชาการศึกษาเพียง 1 - 2 คนเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติภาระงานของนักวิชาการศึกษาทั้งหมด ดังนั้น นักวิชาการศึกษาไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งระดับใด ก็จะมีปฏิบัติงานทุกงานของนักวิชาการศึกษาเท่ากันทั้งสิ้น ดังนั้นระดับการปฏิบัติงาน จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กองพันธ์ พลแสน (2526 : 62) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศึกษาธิการอำเภอมีทัศนะว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางเท่ากันทั้ง 2 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มงานพบว่า กลุ่มงานด้านโรงเรียนเอกชนโดยรวม

และรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า งานส่งเสริมการศึกษาระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน และงานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนนักศึกษาประจำปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานที่มากกว่านักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานดังกล่าวมีลักษณะงานที่ค่อนข้างยากและมีปัญหา จึงต้องอาศัยนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชาญ รื่นเรือง (2540 : 87) ซึ่งพบว่า ผู้บริหาร นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในข้อที่เกี่ยวกับเรื่องจัดการแข่งขันกีฬา กรีฑาประจำปี ระหว่างนักเรียนนักศึกษา มีปัญหามากกว่าข้ออื่น สำหรับนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากพื้นที่ในเขตการศึกษาภาคกลางนั้น มีความใกล้เคียงกันในลักษณะของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ทำให้การปฏิบัติงานคล้ายกันในงานทั้งสองด้าน หากจะพบปัญหาในการทำงานก็จะใกล้เคียงกัน จึงมีระดับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ ภูมิวิชัย (2535 : 120) ที่พบว่า นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ธุรการที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 12 ซึ่งมีลักษณะของภูมิประเทศ และโครงสร้างของสังคมด้านต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน ก็อาจทำให้ประสบกับปัญหาเหมือน ๆ กัน นอกจากนั้น สุชาติ ทาคะนาม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษา ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุที่ต่างกัน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแล้ว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีนักวิชาการศึกษาปฏิบัติงานอยู่น้อยแต่ปฏิบัติงานในทุกด้าน ดังนั้นไม่ว่านักวิชาการศึกษาจะมีระดับที่แตกต่างกันหรือไม่ ก็ต้องปฏิบัติงานในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน และนักวิชาการศึกษาก็มีวุฒิที่ไม่แตกต่างกัน คือ ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี และได้รับการอบรม และสัมมนา ศึกษาหาความรู้ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอยู่ในเขตการศึกษาที่มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

การวิจัยของ เสริมบุญญา เทียมวัน (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงาน วิชาการ และกิจกรรมการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอ และ นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานส่งเสริมการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สมจิตร์ เรืองวิสัย (2537 : 99) กล่าวว่า เป็นเพราะนักวิชาการศึกษาเป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปี ซึ่งได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากเขตการศึกษา และสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดอยู่เป็นประจำ และปฏิบัติงานใน ลักษณะภูมิประเทศที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และมีลักษณะงานของแต่ละอำเภอคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ ทัศนะของนักวิชาการศึกษามีทัศนะที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มงานจะพบว่า กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานั้น นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 5 จะมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากกว่านักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 6 อาจเนื่องมาจากเขตการศึกษา 5 อยู่ใกล้กับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมักใช้พื้นที่ของเขตการศึกษา 5 ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์วิจัย ในด้านงานส่งเสริมการศึกษายู่เสมอ จึงทำให้นักวิชาการศึกษาเขตการศึกษา 5 มีความรู้ความสามารถในกลุ่มงานดังกล่าวมากกว่านักวิชาการ ศึกษาเขตการศึกษา 6

5. เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ดำรง ตำแหน่งในระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมและ รายด้านแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักวิชาการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน แม้จะมีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน หรือเขตการศึกษา ต่างกัน และเมื่อเป็นนักวิชาการศึกษาก็จะได้รับความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา จาก หน่วยงานต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน รวมทั้งได้รับประสบการณ์ ทักษะ การปฏิบัติงานตรงจากการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 : 155) ซึ่งศึกษา เรื่องความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีระดับ ตำแหน่งหรือที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคภูมิศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ คือ

✓ 1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำแผนงาน และโครงการในการจัดฝึกอบรม สัมมนา ในภาระงานของนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่อง งานข้อมูล งานวางแผนงาน เนื่องจากนักวิชาการศึกษามีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาธิการอำเภอ ควรจัดการนิเทศให้ความรู้ในเรื่องงานข้อมูล งานวางแผนงาน งานประสานงาน ให้กับนักวิชาการศึกษาในสังกัด ทั้งนี้เนื่องจากนักวิชาการศึกษามีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

3. นักวิชาการศึกษาควรพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้และโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม และสัมมนา ตามที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นจัดขึ้น และหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาได้เข้าร่วมในโครงการดังกล่าว เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

4. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่ละจังหวัด ควรจัดฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานให้กับนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะด้านปฏิบัติงานข้อมูล งานสำรวจรวบรวมข้อมูล และสถิติของการศึกษา งานนำเสนอข้อมูล และสารสนเทศ งานวิเคราะห์ข้อมูล งานจัดทำดัชนีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

✓ 1. ควรมีการทบทวนวิจัยในเรื่อง ความต้องการ การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. ควรมีการวิจัยในเรื่องความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในงานเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน

3. ควรมีการวิจัย ในเรื่องของความต้องการการพัฒนา ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยวิธีอื่น ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. คู่มือเตรียมสอบเป็นเจ้าหน้าที่นักวิชาการศึกษา 3 ภาคความรู้ความสามารถที่ต้องการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาหลักสูตร, 2535.
- กฤษณ์ ศรีสุภะ. การบริหารงานวิชาการของศึกษานิเทศก์จังหวัดตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 11. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- กองพันธ์ พลแสน. พฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. การบริหาร และการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรวิทัศน์, 2532.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัทประชาชนจำกัด, 2535.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลการวิจัยโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการวางแผนการศึกษาระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : กองการวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. เอกสารมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2531.
- จรรยา นราคร. การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- เฉลิม ศรีพิงค์. "การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน," ใน การพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางของสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นต์ติ้งเฮ้าส์, 2530.

- ไตรรัตน์ สิทธิกุล. ภารกิจการบริหารงานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 6. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
นเรศวร, พิษณุโลก, 2537. อัดสำเนา.
- บัณฑิต อินทร์ชื่น. การบริหารบุคคล และการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2536.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : แผนการสอน)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- _____. เอกสารประกอบการสอน การบริหารบุคลากรการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2528.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. "นักวิจัยคุย," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 10(6) : 30 ; สิงหาคม -
กันยายน 2530.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2534.
- พิพัฒน์ เกสัชชา. บทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของนักวิชาการศึกษาศำนักงาน
ศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามความเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ และเจ้าหน้าที่
ฝ่ายวิชาการในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ไพโรจน์ ทางดี. การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอตาม
ทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอ และนักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 11.
ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2536. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาคร และภิญโญ สาคร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำคูณสภา,
2526.
- มณูญ (วงศ์นารี) พุณฺทธีวิทยากร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : แพรววิทยาอินเตอร์
เนชั่นแนล, 2517.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพรววิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล, 2517.

มาลี วิชัญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2525. อัดสำเนา.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. "ตำแหน่งวิชาการ : แนวคิด และความมุ่งหมาย," ข้าราชการ.
32(3) : 7 - 15 ; กรกฎาคม 2530.

..... แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

ยุพิน วรพุทธานนท์. การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

วันสาด ศรีสุวรรณ. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

วาสนา สิงห์โกวินทร์. เทคนิคการพัฒนาบุคคล. ภาควิชาการบริหารธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.

วิเศษ ภูมิวิชัย. สภาพปัญหาการบริหารงานพัฒนาชนบทตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอใน
เขตการศึกษา 10. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. การประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม และศึกษาธิการจังหวัดทั่วราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ 2538.
กรุงเทพฯ : สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย, 2538.

..... คู่มือการปฏิบัติงานของนักวิชาการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (7 ระยะ).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2535.

..... คู่มือศึกษาธิการอำเภอ 25. กรุงเทพฯ : ฝ่ายฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2525.

..... บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาระดับภูมิภาค. กรุงเทพฯ :
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2530.

..... แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 (ปี 2532 - 2535) สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด/อำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

ศึกษาศึกษา, สมาคม. การปฏิรูปการศึกษา และการบริหารงานวัฒนธรรมแนวใหม่.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชนพร, 2539.

. คู่มือปฏิบัติงาน และเตรียมสอบเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ.

กรุงเทพฯ : สมาคมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2536.

ศึกษาศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวง. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2533 - 2535) สำนักงาน

ศึกษาศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

การศาสนา, 2533.

สมจิตร์ เรืองวิสัย. สภาพปัญหาการบริหารงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของ

ศึกษาศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาศึกษาอำเภอ และนักวิชาการศึกษา.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2537. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,

2526.

สารานุกรม. ศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ 12 สิงหาคม 2535, พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนาจำกัด, 2535.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สุชาติ ทาคะนาม. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาตามความคิดเห็นของ

ศึกษาศึกษาอำเภอได้. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต,

2527.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพินทยา, 2519.

อรรถ ปานะเจริญ. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด อำเภอ และนักวิชาการ

ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาศึกษาอำเภอ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

อิสระ เสียงเพราะดี และรัชชัย พิภูลแก้ว. คู่มือปฏิบัติราชการ และเตรียมสอบ.

กรุงเทพฯ : ชนพรการพิมพ์, 2538.

- Anderson, John Kent. "Superintenden's Involvement in the Execution of selected Administrative Tasks," Dissertation Abstracts International. 42(11) : 4656 - A ; May, 1982.
- Christy, Duple. Planned Change for Personal Development Strategies Planning and the CSDP Mid - South Regional Resource Center. Lexington : Document Reproduction Series, 1991.
- Kleinstiver, Louise. "Inservice Training needs of School Bord Menbers as Percelved by School boarde Members and School Superinpendents," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3263 - A ; March, 1987.
- Kohtbantau, Sunthorn. Adult Education in Thailand : A Need Assessment. Doctor's Thesis, The University of Oregon, 1987.
- Menges, Robert J. and Judy Lavison. Teaching Improving and Imstbuctional Quality. Washington, D.C. : American Association for Higher Education, 1980.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

179

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644

ที่ ทม 1007/ จ.พ. วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องจาก นายรักษาพร ตันตสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาความรู้ และ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาภาคกลาง" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

อาจารย์สุทิพรรณ หันนพานิชย์ กรรมการ

มีความประสงค์จะขอเชิญ ดร.วีระ สุภากิจ และ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ได้ด้วย และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ
อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่บัณฑิตผู้นี้

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



180

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11

เนื่องจาก นายรักษาพร ตันตสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำปริญญาโท เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาความรู้ และ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาระดับกลาง" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

อาจารย์สุภัทรรณ วัฒนพานิชย์

กรรมการ

มีความประสงค์จะขอเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ
อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่บัณฑิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ ๑๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

เนื่องจาก นายรักษากร ตันตสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาความรู้ และ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาภาคกลาง" ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการ

มีความประสงค์จะขอเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ
อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

เนื่องจาก นายรักษาพร ตันตสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาความรู้ และ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาภาคกลาง" ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

อาจารย์สุพีพรรณ วัฒนพานิชย์ กรรมการ

มีความประสงค์จะขอเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยจึง เรียงมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ
อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่ นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิสาสามารถณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



กองการเจ้าหน้าที่ ศป.
รับที่ 2337
วันที่ 23 ก.พ. 2541

บัณฑิตวิทยาลัย 13
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 183
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ทม 1007/ 1991

12 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

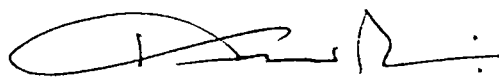
เนื่องจาก นายรักษากร ดัฒนสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังหาปริญญาโท เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาความรู้ และ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาภาคกลาง" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโรหิตทอง ประธาน
อาจารย์สุพิพรรณ หัตถพานิชย์ กรรมการ

มีความประสงค์จะขอหนังสือราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากศึกษาธิการอำเภอ
กิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 โดยขอให้ให้นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
กิ่งอำเภอ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
ปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อย่างยิ่ง และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ
อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่บัณฑิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ



(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

นางฉัตร
13
23 ก.พ. 41



ที่ ศธ 0202/ 2187

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม.10300

4 มีนาคม 2541

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งว่า นายรักษารพร ตันตสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำปฏิญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาความรู้ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา ภาคกลาง” มีความประสงค์ขอให้นักวิชาการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดนี้ ได้ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการ - ทำปฏิญญานิพนธ์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แจ้งสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทัศน์ ทิวทอง)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กองการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร.2802863

โทรสาร.6285623

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

คำชี้แจง แบบสอบถาม มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับตำแหน่ง และพื้นที่เขตการศึกษาที่
ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน/ความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน/ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานในงาน 2 งาน คือ

1. งานแผนงาน และพัฒนาชุมชน
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ระดับตำแหน่ง และพื้นที่เขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ระดับตำแหน่ง

- () นักวิชาการศึกษา ระดับ 3
() นักวิชาการศึกษา ระดับ 4
() นักวิชาการศึกษา ระดับ 5
() นักวิชาการศึกษา ระดับ 6

2. ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตการศึกษา

- () เขตการศึกษา 1
() เขตการศึกษา 2
() เขตการศึกษา 3

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน ซึ่งมีด้วยกัน 3 ช่องคำถาม ดังนี้

1. ช่องที่ 1 เป็นการสอบถามถึงระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการศึกษาของท่านว่าได้ปฏิบัติงานตามที่ระบุในแบบสอบถามมาก ปานกลาง น้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ
2. ช่องที่ 2 เป็นการสอบถามถึงระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านว่า งานที่ระบุในแบบสอบถามที่ท่านตอบในช่องที่ 1 แล้วนั้น ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น มาก ปานกลาง น้อย หรือไม่มี
3. ช่องที่ 3 เป็นการสอบถามถึงความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ระบุในแบบสอบถามว่า ท่านมีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานนั้นในระดับมาก ปานกลาง หรือน้อย

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นายรักษาทพร ชื่อสกุล ตันศสุวรรณ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานศึกษาอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ตำแหน่งการงานปัจจุบัน ศึกษาธิการอำเภอ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2520 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาชั้นต้น
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2535 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2520 เสมียนการเงินทหารบก กองพันเสนารักษ์ที่ 2 กรุงเทพฯ
- พ.ศ. 2521 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
- พ.ศ. 2534 นติกร 5 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2536 บุคลากร 6 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2540 ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง

บทคัดย่อ

ของ

รักษาพร ตันตสุวรรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2541

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งและเขตการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1, 5 และ 6 รวม 18 จังหวัด 130 อำเภอ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 186 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด 50 ข้อ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายด้านแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงานพบว่า กลุ่มงานข้อมูล และกลุ่มงานแผนงาน นักวิชาการมีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติงานระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง และเขตการศึกษา พบว่า

2.1 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายด้านแล้ว มีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายกลุ่มงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน ปฏิบัติงานในกลุ่มงานโรงเรียน เอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 นักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายด้านแล้ว มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่านักวิชาการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และนักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 นักวิชาการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน และเขตการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแล้ว มีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

THE NEEDS FOR DEVELOPMENT OF THE KNOWLEDGE AND ABILITY CONCERNING
THE PERFORMANCE OF THE EDUCATIONAL OFFICERS IN DISTRICT
EDUCATION OFFICES IN THE CENTRAL REGION

AN ABSTRACT

BY

RUGSAPON TANTASUVAN

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

April 1998

The purposes of research were to study and compare the level of performance, knowledge and working competence and the needs to develop the knowledge and competence concerning the performance of the educational officers of District Education Officers in the Central Educational Regions as overall and across each aspect classified by the different position ranks and different educational areas.

The sample subjects were the population of 186 educational officers of District Education Offices in the Central Educational Regions, 18 provinces and 130 districts from the educational regions 1, 5 and 6. The data were collected through 50 rating - scale questionnaires

Means, standard deviation were used in the analysis of data and t-test and One - Way Analysis of Variance were used in the analysis of data and t-test and One - Way Analysis of Variance were used in the hypothesis testing.

The results of the findings were as follows : -

1. The level of performance, knowledge and working competence, and the needs to develop the knowledge and competence concerning the performance of the educational officers in Two aspects namely : planning and rural development and the support of education religion and culture were at the moderate level, considering both overall and across each aspect.

Considering each group of work, it was found that the educational information group and planning groups had the needs to develop the knowledge at the high level.

2. The Comparison of the level of the performance , knowledge and working competence, and the needs to develop the knowledge and working competence concerning the performance of educational in two aspects , namely : planning and rural development and the support of education religion and culture , classified by different educational regions, were as follows :

2.1 There was no significant difference in the level of performance of the educational officer with differ in position ranks and differ in educational regions by overall and by each of aspect. But when considering across each group of work the performance of public school group of the educational officers with differ in position ranks there was statistically significant difference at the 0.05. level

2.2 There was no significant difference in the knowledge and working competence of the educational officers with differ in position ranks and differ in educational regions by overall and by each of aspect. But when considering each group of work , there the knowledge and working competence in co - operating group of the educational officers with differ in position ranks there was statistically significant difference at the 0.05 level. Furthermore, the educational officers with differ in educational regions had different knowledge and working competence in the support of educational group found the significance difference at the 0.05 level.

2.3 There was no significant difference in the needs to develop the knowledge and competence concerning the performance of the educational officers with differ in ranks and differ in educational regions , by overall and by each of aspect. When considering across each group of work found no significant difference.