

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE ROLES
AND RESPONSIBILITIES IN THE VIEW OF TEACHERS
AND EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF
CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

July 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

ของ ทิชัมพร สุวรรณทา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ทิพย์พร สุวรรณทา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน/นักวิชาการศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 4 แห่ง รวมประชากร 204 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

จากการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติการ ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การ พบว่าการมีความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่าง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ควรมีการวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน และควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองของความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง

Title: THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE ROLES AND RESPONSIBILITIES IN THE VIEW OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Author: Tikumporn Suwanta, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keyword the effectiveness of the work performance, Educational Academicians

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to: 1) study the effectiveness of the work performance of educational academicians, 2) compare the opinions of teachers and educational personnel about the effectiveness of work performance of educational academicians, this classified from work experience and educational background and 3) study the feedback on the effectiveness of the work performance of educational academicians. The populations are teachers and educational personnel under 4 offices of Primary Education, in Chiang Rai. The focus group is 204 people. The data collected statistics used in the study were the frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

According to studies, it has been found that

1. The effectiveness of the work performance of educational academicians is in the high level, when considering each aspect, the results showed that the highest in mean is coordination then followed by service and operating, respectively.
2. Comparing opinions on the effectiveness of work performance of educational academicians, from the focus group with different working experience, the result showed no distinctive opinions among the group. When classified by educational background, found that the operation, planning and coordination aspects are not different in opinions and comments from the focus group in the difference educational background. However, in the part of services, the comments were different, varied by education level.
3. Feedbacks and advices educational academicians must possess in depth knowledge of work performances and know clear responsibilities on a role. They should have a work plan in every step and have patience to work obstacles. Lastly, should provide useful advice or other services to the clients in respond to their actual needs.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำติดตามและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 - 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้กรุณาเป็นผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง นายจรัญ แจ่มมณี ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ ดร.นรินทร์ ชมชื่น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้น

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย รุ่นที่ 8 ทุกคน และเพื่อนที่ทำงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ตลอดจนครอบครัว ที่ให้การอนุเคราะห์ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาอิสระในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้ารู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอประกาศคุณูปการแต่บุคคลดังกล่าว ให้ปรากฏไว้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ด้วยความขอบพระคุณ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีการศึกษาอิสระฉบับนี้ ขอโน้มบูชาแต่พระคุณของบิดา มารดาของผู้วิจัย และขอน้อมบูชา พระคุณของบูรพาจารย์ด้วยความสำนึกในพระคุณที่สุด

ทิฆัมพร สุวรรณทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สรบัญุดาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37

การวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการศึกษา.....	50
บทที่ 5 บทสรุป	56
สรุปผลการวิจัย	56
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	72
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	79
ประวัติผู้วิจัย	86

สรบัญดาราง

หน้า

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 – 4.....	35
ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตาราง 3 แสดงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม	42
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้าน การปฏิบัติการ ของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.....	43
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้าน การวางแผนของ นักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.....	44
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้าน การ ประสานงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 45	
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้าน การบริการของ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	47
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	48
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา.....	49
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริการ	50

ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการปฏิบัติการ..... 51

ตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผน.....52

ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการประสานงาน53

ตาราง 14 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการบริการ..... 54



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)33



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอ ในการขับเคลื่อนกระบวนการ การพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อพัฒนาให้คนไทยในอนาคตมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศสามารถปรับตัวรองรับ บริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกที่ตื่นาม รู้คุณค่าความเป็นไทย รู้คุณค่าความเป็นไทยและ มีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคง ของชุมชน สังคม ชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบาย ทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญ ของชาติให้มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำพาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่บริบทต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์สภาพองค์การ เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่เป็นปัญหา สำคัญในการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาขององค์กร และแนวทางการดำเนินงานให้สามารถ ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับ ผู้เรียนและประชาชนผู้รับบริการ ได้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศทั้ง ในมิติความมั่นคงเศรษฐกิจ สังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอยู่ ภายใต้กรอบการพัฒนาในระดับชาติ กระทรวง จังหวัด เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564), นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 – 2564), นโยบายรัฐบาล ของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ และจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย หรือเขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นหน่วยงานที่มีระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้ชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากระบบการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 9) ในด้านการบริหารงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์การและสถานการณ์ปัจจุบัน สิ่งที่นักวิชาการทางด้านการศึกษาให้ความสำคัญยิ่ง ก็คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) (ศิริ ถีอาสนา, 2557, หน้า 8) สอดคล้องกับความหมายของ พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 176) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง และสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพขององค์การในทางปฏิบัติ เช่น ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Effectiveness) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal Setting) ทักษะด้านการทำงาน (Managerial Task Skills) และการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร (Information Management and Communication) (Campbell, 1977, pp. 13 – 55; อ้างอิงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 13)

นักวิชาการศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556, หน้า 2) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย (มาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ระดับปฏิบัติการ (สพฐ.), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ตามมาตรา 38 ค.(2) 2556, หน้า 29 – 30)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ได้สรุปสภาพและปัญหาอุปสรรค การได้รับข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกฝ่าย เรื่องการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ไว้ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 การกำหนดหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ไม่ชัดเจน เช่น กำหนด มาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการ ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น ร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงาน ชี้แจงและ ให้รายละเอียดข้อเท็จจริง และการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแนวทางการเลือกอาชีพ ที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป ประเด็นที่ 2 การเข้าสู่ตำแหน่งและจำนวนบุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาไม่เพียงพอจากการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องรับผิดชอบงานของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ฉะนั้นนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 คน ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วน ของงานด้านการปฏิบัติการการวางแผน การประสานงาน การบริการ อีกทั้งยังมีงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ระบุไว้ตามหน้าที่ จึงทำให้นักวิชาการศึกษา ที่ไม่ได้รับการอบรมด้านงาน ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ ได้ไม่เต็มที่ และประเด็นที่ 3 มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรให้เสนอ ข้อมูลจำนวนบุคลากร ที่ต้องการต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด ควรกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคนและ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ควรจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลควรมีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ (รายงานการปฏิบัติงาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย, 2561) สอดคล้องกับเชวงศักดิ์ เทวะสิงห์ (2557, หน้า 148) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า สภาพการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.28$) และด้านนิเทศการศึกษา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ นุชุนทด (2559, หน้า 172 – 173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย

พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโท มีความแตกต่างจากวุฒิปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งและเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มเพื่อให้มีความรู้และพฤติกรรมการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ละด้าน นักวิชาการศึกษามักจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการศึกษา มีการปรับตัวและพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากผลงานวิจัยและสภาพปัญหาและสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จะเห็นได้ว่านักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ นักวิชาการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมาย โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 3 - 5) ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เพราะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีขอบข่ายของการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา จัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของนักวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน และ 4) ด้านการบริการ ซึ่งเป็นขอบข่ายงานที่ควรศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานของนักวิชาการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลในการบริหารงานเพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงรายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ลักษณะงานด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

(คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา, มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

1. ด้านการปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนา
งานด้านวิชาการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบาย
แผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา
ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.3 จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุง
ให้ทันสมัย

1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ
และมาตรฐาน

1.6 ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา
วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

2. ด้านการวางแผน ประกอบด้วย

2.1 วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของ
หน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน
เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ ประกอบด้วย

4.1 จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถานการ
ศึกษาและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษา และวิชาชีพแก่
ประชาชนอย่างทั่วถึง

4.2 ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษา
เบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป เพื่อให้บริการความรู้
แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและสะดวก

4.3 ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการ จัดประชุมอบรมและสัมมนา
เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทาง
การศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป

4.4 เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการศึกษา จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 16 คน คศึกษานิเทศก์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 188 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน (ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย, 2561, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คศึกษานิเทศก์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในปีงบประมาณ 2561 โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, p. 607) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 147 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่

1.1 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.1.2 5 – 10 ปี

1.1.3 11 – 15 ปี

1.1.4 มากกว่า 15 ปี

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ระดับปริญญาตรี

1.2.2 ระดับปริญญาโท

1.2.3 ระดับปริญญาเอก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ด้านการปฏิบัติการ
- 2.2 ด้านการวางแผน
- 2.3 ด้านการประสานงาน
- 2.4 ด้านการบริการ

นियามศัพท์เฉพาะ

1. นักวิชาการศึกษา หมายถึง บุคคล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ

2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ หรือการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา หมายถึง ระดับความสามารถการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ประกอบด้วยลักษณะงานด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง นักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านวิชาการศึกษา และที่เกี่ยวข้อง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา ผลผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน และการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

3.2 ด้านการวางแผน หมายถึง นักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3.3 ด้านการประสานงาน หมายถึง นักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่ทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด การชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับ ข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือ ในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านการบริการ หมายถึง นักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถาน การศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษา และวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป เพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชนได้อย่างสะดวกและทั่วถึง การดำเนินการจัดการ ประชุมสัมมนาวิชาการ เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ พร้อมทั้งให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคล ทั่วไป และการเผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการการศึกษา เชียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ ขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ในการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ซึ่งแบ่งเป็น 4 เขต ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
2. ทำให้ทราบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านการปฏิบัติการ การวางแผน การประสานงาน และการบริการ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำเสนอวรรณกรรม แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามและให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

แนวคิดเรื่อง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีผู้ให้ความหมายไว้ในหลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2552, หน้า 79) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 176) มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2552, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึง ระดับที่คณงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

สมจินตนา คุ่มภัย (2553, หน้า 16) สรุปความหมายของประสิทธิผลขององค์การ ไว้ว่า การที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือจุดหมาย (Ends) และระยะยาวหรือวิธีการ (Means) โดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศ (Excellence) เกินกว่าระดับปกติ และสอดคล้องหรือตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับองค์การด้วย ดังนั้น การวัดหรือ

ประเมินประสิทธิผล ควรวัดในหลายด้านทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการเงิน เช่น ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders)

จอม หงส์ทอง (2556, 24; อ้างอิงใน Harold Koont & Heinz Wehrich, Ninth Edition Management, (New York : McGraw Hillbook, 1991, p. 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร หรือกระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสำเร็จของงานหรือระดับความสามารถ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือบรรลุผลตามเป้าหมาย

แนวคิดการประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัด ประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ได้มีเพียงตัวเดียวเท่านั้น หากมีหลายปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง วิธีนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการ และสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพขององค์กรในทางปฏิบัติ เช่น Campbell (1977, pp. 13 – 55; อ้างอิงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 13) ได้รวบรวมตัวแปรที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลไว้จำนวน 30 ตัวแปร ได้แก่

1. ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Effectiveness)
2. การเพิ่มผลผลิต (Productivity)
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. ผลกำไร (Profit)
5. คุณภาพ (Quality)
6. อุบัติเหตุ (Accidents)
7. การเติบโต (Growth)
8. การขาดงาน (Absenteeism)
9. การเข้าออกงาน (Turnover)
10. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
11. การจูงใจ (Motivation)

- 12.ขวัญกำลังใจ (Morale)
13. การควบคุม (Control)
14. ความขัดแย้ง/การรวมตัว (Conflict/ Cohesion)
15. ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (Flexibility/Adaptation)
16. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal Setting)
17. ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย (Goal Consensus)
18. การยอมรับเป้าหมายมาเป็นแนวทางปฏิบัติ Internalization of Organizational Goals)
19. การยอมรับต่อบทบาทและปทัสถาน (Role and Norm Congruence)
20. ทักษะระหว่างบุคคล (Managerial Interpersonal Skills)
21. ทักษะด้านการทำงาน (Managerial Task Skills)
22. การจัดการข้อมูลและการสื่อสาร (Information Management and Communication)
23. ความพร้อม (Readiness)
24. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment)
25. การประเมินจากภายนอกองค์การ (Evaluations by External Entities)
26. เสถียรภาพ (Stability)
27. คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Value of Human Resources)
28. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation and Shared Influence)
29. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis)
30. การบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis)

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2553, หน้า 13) ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การที่ใช้กันในกลุ่มผู้บริหารองค์การ คือ ความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสามารถคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์การที่ดีที่สุด เป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุด ที่ผู้บริหารองค์การต้องการจะบรรลุถึง

Robbins (1987, p. 22; อ้างอิงใน บทความทางนโยบายศาสตร์ (ออนไลน์; <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>. สืบค้น พฤศจิกายน 2561)

ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผล ขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผล ขององค์การไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (the goal-attainment approach) โดยวัด ประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (the systems approach) วัด ประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (the strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและ ข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความ อยู่รอดขององค์การ คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็น ต่อองค์การ ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (the competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมาย ที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม (values) ความพึงพอใจ (preferences) และความสนใจ (interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การ

ข้อความดังกล่าว Robbins (1987, p. 22) ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของ องค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (determinants of organization structure) โครงสร้างองค์การ (organization structure) การจัดรูปแบบขององค์การ (organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การอาจจะถูกประเมินว่ามีประสิทธิผลในระยะสั้น ประสิทธิภาพ และพนักงานมีความพึงพอใจในงาน แต่หากขาดการปรับตัวและการพัฒนาก็ถือได้ว่าในระยะ กลางองค์การนี้ไม่มี หรืออาจจะกล่าวได้อีกว่าองค์การอาจมีประสิทธิผลในระยะสั้นแต่มีโอกาส น้อยที่จะอยู่รอด เนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลในระยะต่อมาเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การในระยะต่าง ๆ ข้างต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายการบริหาร ดังนี้

ความหมายการบริหาร

ตำราศักดิ์ ชัยสนิท และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา (2552, หน้า 73) ได้ให้ความหมายการบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารราชการหรือบริหารรัฐกิจ ซึ่งเน้นในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับนโยบาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 3 – 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริ ถิอาสนา (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากร ที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

Freemen (1992, p. 3; อ้างอิงใน นิตยร์ดี ใจอาษา, 2555, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Bartol (Kathryn M., & Martin, David C. 1997, p. 6; อ้างอิงใน บุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์, 2554, หน้า 124) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็น กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จได้ โดยการวางแผนการจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายตามนโยบาย และเป็นการทำงานในหน้าที่ในการจัดการควบคุม และนำแผนที่กำหนดไว้ไปดำเนินการให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีและหลักการบริหารงาน

การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบงาน ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องมีหลักการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 3 - 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดมุ่งหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การ หรือที่ทำให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดมุ่งหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงาน หมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การ เป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากการปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย

3. การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็น ผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึ่งพิงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การ บรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจ ว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือใน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

ลูนี่ เลิศแสวงกิจ และมาลัย ม่วงเทศ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารผู้บริหารจะเป็นผู้วางแนวทางในการบริหารจัดการ ผลการดำเนินการขององค์กรส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหาร

Fayol, Henri j. (1994, p. 188; อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 15) เห็นว่า หลักการบริหารจัดการนั้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นการทั่วไป ไม่ว่าจะเป็งานบริหารจัดการของเอกชนหรือของรัฐ โดยมีหน้าที่หลักของฝ่ายการจัดการคือ POCCC ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) และเขาได้พัฒนาหลักการบริหารขึ้น 14 หลักการ (Fayol's 14 principles of management) เป็นหลักการที่เขาเชื่อว่า หากมีการฝึกอบรมดีพอก็จะทำให้ได้ผู้บริหารที่ดีได้ รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักการการแบ่งงานกันทำ (Division of Work)
2. หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibilities)
3. หลักการเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
4. หลักการความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
5. หลักการความเป็นเอกภาพในแนวทาง (Unity of Direction)
6. หลักการผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest)
7. หลักการผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
8. หลักการการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization)
9. หลักการการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain)
10. หลักการลำดับขั้นในการบังคับบัญชา (Order)
11. หลักการความเสมอภาค (Equity) เป็นมิตรและยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติ
12. หลักการความมั่นคงในการจ้างงาน (Stability of Tenure)
13. หลักการความคิดริเริ่ม (Initiative)
14. หลักการความสามัคคี (Esprit de Corps)

Gulick ang Urwick (1955, p. 13; อ้างอิงใน ภิญญา ทนวงษ์, 2555, หน้า 11 – 12) กล่าวถึง กระบวนการจัดการว่าควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การจัดคนเข้าทำงาน

4. การอำนวยความสะดวก
5. การประสานงาน
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
7. การจัดทำงบประมาณ

Douglas Mc Gregor (1960, p. 44; อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 18 – 21) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียง ได้สร้างทฤษฎีการมองต่างมุม มีสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อคนงาน โดยทัศนคติแบบใดแบบหนึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่ง Douglas Mc Gregor ได้สร้างทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

1. คนงานโดยทั่วไปไม่ชอบงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเท่าที่เป็นไปได้
 2. เนื่องจากคนเราไม่ชอบทำงาน ดังนั้น คนงานจะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นงานจะไม่เสร็จ
 3. คนงานหาช่องที่จะเลี่ยงความรับผิดชอบเท่าที่เป็นไปได้ และพยายามทำงานตามที่ได้รับคำสั่งอย่างเป็นทางการ
 4. คนงานไม่กระตือรือร้นทำงานแต่อยากมีความมั่นคงในชีวิต ความทะเยอทะยานมีน้อย
- Griffin (2011; อ้างอิงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 31) ได้นำเสนอทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านงาน (Technical skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญ ต่อความเข้าใจและสามารถทำงานที่เฉพาะเจาะจงให้สำเร็จลุล่วงได้
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เป็นความสามารถในการสื่อสาร ความเข้าใจ และจงใจ
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ว่าแต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic skills) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีทักษะการวินิจฉัยหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่เหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์

สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ ต้องอาศัยหลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและ

การควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

นักวิชาการศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556, หน้า 2) ตามที่ได้รับมอบหมายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ)

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการศึกษา ตามลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงาน 4 ด้าน (สรุปจากประกาศมาตรฐานตำแหน่ง) ดังนี้

1. ความสามารถด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนางานด้านวิชาการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา ผลผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.3 จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย

1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

1.6 ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

2. ความสามารถด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ความสามารถด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ความสามารถด้านการบริการ

4.1 จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถาน การศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษา และวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

4.2 ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษา เบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป เพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและสะดวก

4.3 ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการ จัดประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป

4.4 เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

(มาตรฐานกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ (สพฐ.), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ตามมาตรา 38 ค. (2). 2556, หน้า 29 – 30)

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาว่า มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบายแผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา การผลิต และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.3 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง การยุบรวมสถานศึกษา เพื่อประกอบการ พิจารณาจัดตั้งหรือยุบสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

1.5 ร่วมวางแผนอัตราากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ ของสถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียน เอกสารด้านการศึกษา และทะเบียนประวัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงและให้การ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.7 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

1.8 ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

1.9 ตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อยของผลงานทางวิชาการของครูหรือบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อเสนอขอประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากร

1.10 ประสานและร่วมดำเนินการเรื่องการเงินการคลังเดือนละครั้ง ค่าตอบแทน หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

1.11 ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรือ งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวัน อาหารเสริม นม คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ เพื่อให้เด็ก ๆ ในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดการ พัฒนา ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.12 ประสาน ตรวจสอบ ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน เพื่อดูแลให้เด็ก ในท้องถิ่นมีการเติบโตที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการที่ดีสมวัย

1.13 จัดทำโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษา การสร้างอาชีพ กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็ก ๆ ในท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้ เกิดความสามัคคี และรักษาไว้ซึ่งมรดกล้ำค่าของท้องถิ่น

1.14 ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษา เพื่อนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด

2. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ

4.1 จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถาน การศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

4.2 ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษา เบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป

4.3 ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป

4.4 เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา อื่นๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

4.5 จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทาสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญ เนียมบุญชู (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามทัศนะของผู้บริหารกับบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนมองตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผู้บริหารเห็นว่า มีสมรรถนะสูงกว่าการมองตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะในการทำงาน ส่วนสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงานและความรู้ในวิชาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

หยดฟ้า ราชมณี (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านกำหนดกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยเน้นการเพิ่ม ขยาย ปรับปรุง เป้าหมาย หรือพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นวิทยากรให้ความรู้ คำแนะนำ แก่คณะการทำงาน และประเด็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทบทวนตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ของสถานภาพและทิศทางของโรงเรียนที่กำหนดไว้ก่อนกำหนดกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ระดับต่างๆ ของโรงเรียน คือ กลยุทธ์ระดับองค์การกลยุทธ์ระดับแผนงาน กลยุทธ์ระดับโครงการ จัดทำกรอบแผนกลยุทธ์ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดผลต่อนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน และนำมาสร้าง

กลยุทธ์ จัดให้คณะทำงานไปศึกษาเอกสาร คู่มือ อบรม ดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์ พิจารณาตรวจสอบประเด็นต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน ภาคใต้โดยภาพรวม ได้แก่ อายุ และจำนวนครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศ วุฒิ การศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการวางแผนกลยุทธ์ และจำนวนกลยุทธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้โดยภาพรวม ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ ปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน ซึ่งได้แก่ อายุ และ จำนวนครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ใน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการวางแผนกลยุทธ์ และจำนวนกลยุทธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับ ปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน เช่นกัน แต่ทั้งภาคใต้ในภาพรวมและภาคใต้ตอนบนมีความแตกต่างจากภาคใต้ตอนล่าง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผน กลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่าง มีเพียงจำนวนครูเท่านั้น นอกจากนั้น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการวางแผนกลยุทธ์ และจำนวนกลยุทธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่าง

ประภัสสร เรืองเดช (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานรวมอยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติงานมาก โดยงานที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีค่าเฉลี่ยรวมการปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 4.82 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคาดหวังในบทบาทการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และรองลงมาคือกิจกรรมการจัดการศึกษาในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามคู่มือแนวทาง และตามมาตรฐานการจัดการศึกษาและกิจกรรม จัดระบบและปรับปรุงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานเท่ากันทั้งสองกิจกรรมคือ 4.75 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองกิจกรรม

ภิญญา ทนวงษ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบในการประสานงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการประสานงานด้านความสะดวกในการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการประสานงานกันในระดับแผนกด้วยกันทั้งภายในและภายนอก

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่ามีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

เชวงศักดิ์ เทวะสิงห์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ตามความคิดเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ด้านบริหาร การศึกษา และด้านนิเทศ การศึกษา 2) บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักวิชาการศึกษา ควรกำหนดนโยบายและ แผนงานด้านการศึกษาที่ชัดเจน ดำเนินการตามแผนงาน ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอับ ความต้องการ ควรจัดทำแผนปฏิบัติงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติตาม แผน และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และควร กำหนดให้การนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษาอยู่ใน แผนปฏิบัติการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรให้คำปรึกษาแนะนำ ปัญหาทางวิชาการ พัฒนาส่งเสริมให้คิดค้นพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และจากการศึกษาเชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย ด้านการ นิเทศการศึกษาได้ให้ความสำคัญเรียงลำดับความถี่ จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ควรกำหนดให้การนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษาอยู่ในแผนปฏิบัติการขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น 2) ควรนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการ นิเทศที่หลากหลาย และ 3) ควรส่งเสริมความก้าวหน้า และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่นัก วิชาการศึกษา

อาริษา โคตรเครื่อง (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) นักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ เช่น สามารถแยกแยะประเด็นปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้ สามารถวางแผนงานโดย แยกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ได้และสามารถระบุเหตุและผลใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ด้านความเข้าใจในองค์กร เช่น เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และ วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง เข้าใจและรับรู้ว่ามีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขององค์กรเป็นสำคัญ และมีความเข้าใจในโครงสร้างขององค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างถูกต้อง ด้านการดำเนินการเชิงรุก เช่น เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ ประโยชน์ในงาน สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในองค์กรและกระตุ้น ให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานในระยะยาว และลงมือแก้ไข้ปัญหาทันที

โดยที่ไม่มีใครร้องขอ ด้านความถูกต้องของงาน เช่น ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และเอาใจใส่ในงานในความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ และด้านการมองภาพองค์รวม เช่น สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้ สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีต ในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้ และสามารถนำเสนอรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน เป็นต้น

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 72 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.6) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน (คิดเป็นร้อยละ 62.4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88) โดยด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90) ด้านผลการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84) ด้านการขาดงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94) ด้านการตั้งใจจะลาออก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81) ทศนคติของบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76) และความเครียด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02) ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.458$)

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 44.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.4 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.0 2) ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 2.1) ด้านโครงสร้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน เหมาะสม ในขณะที่ หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2.2) ด้านความสามารถ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก โดยที่งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมาที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน ในขณะที่หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2.3) ด้านกลยุทธ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้า ทุกงาน ในขณะที่หน่วยงานของท่านมีการ วิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2.4) ด้านค่านิยมร่วมของ คนในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยที่มีความเชื่อมั่นต่อเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจ ทำงาน มีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2.5) ด้านบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับ สายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ในขณะที่หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2.6) ด้านระบบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน ในขณะที่หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด 2.7) ด้านแบบของการบริหาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานของท่าน ออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมางานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกัน ในขณะที่การทำงานต้องเป็นทีมและสลับหน้าที่กันเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) สถานภาพในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว ในขณะที่ สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ที่สุด

นิรมล ชาสงวน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.03$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษา สำนวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ ชุมชน ($\bar{X} = 3.50$)

2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองนครพนม จังหวัด นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการศึกษา สำนวจความต้องการ สนับสนุนงาน วิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริม ให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทาง วิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อการ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชา การแก่ชุมชนมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ด้านการศึกษา สำนวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ด้านการจัด ให้ ความรู้ เสริมสร้างความคิด เทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อ การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และ คุณภาพชีวิตของประชาชนใน ชุมชนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่ จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การ ทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

เบญจวรรณ นุชนท (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการ ศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า

1) พฤติกรรมการบริหารของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการสื่อสาร 2) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม วุฒิ พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีพฤติกรรมการบริหารงานสูง กว่าวุฒิปริญญาตรี 3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์

พบว่า นักวิชาการการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่า นักวิชาการการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกัน 5) ผลการสัมภาษณ์ถึงแนวทางส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานดังนี้ 5.1) นักวิชาการศึกษาคควรรักษาระดับพฤติกรรมดังกล่าวให้คงอยู่หรือพัฒนาให้สูงขึ้นโดยการพัฒนาตนเองหรือเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะหรือพฤติกรรมในแต่ละด้าน 5.2) นักวิชาการศึกษาคควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการที่ทำให้การติดต่อสื่อสารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการติดต่อสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญมาก หากการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิชาการศึกษากับครูผู้ดูแลเด็ก ด้อยประสิทธิภาพก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย 5.3) นักวิชาการศึกษาคควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษากับครูผู้ดูแลเด็กโดยอาจเป็นกิจกรรมสังสรรค์ นันทนาการทัศนศึกษาร่วมกัน จะทำให้ต่างฝ่ายได้ศึกษาพฤติกรรมของกันและกัน และ 5.4) นักวิชาการศึกษาคควรหาโอกาสในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อาจมีการเยี่ยมเยียนหรือการนิเทศเป็นสายชั้นครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ต่อนักวิชาการศึกษาโดยตรงอย่างไม่เป็นทางการมากนัก อาจเป็นการพูดคุยสอบถามเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กวางตัวได้อย่างสบายใจ

จุฑาทิพย์ โพธิ์ทอง (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านการบริการสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชมมณี ศิลาณุกิจ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผน และด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการบริหารจัดการและด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

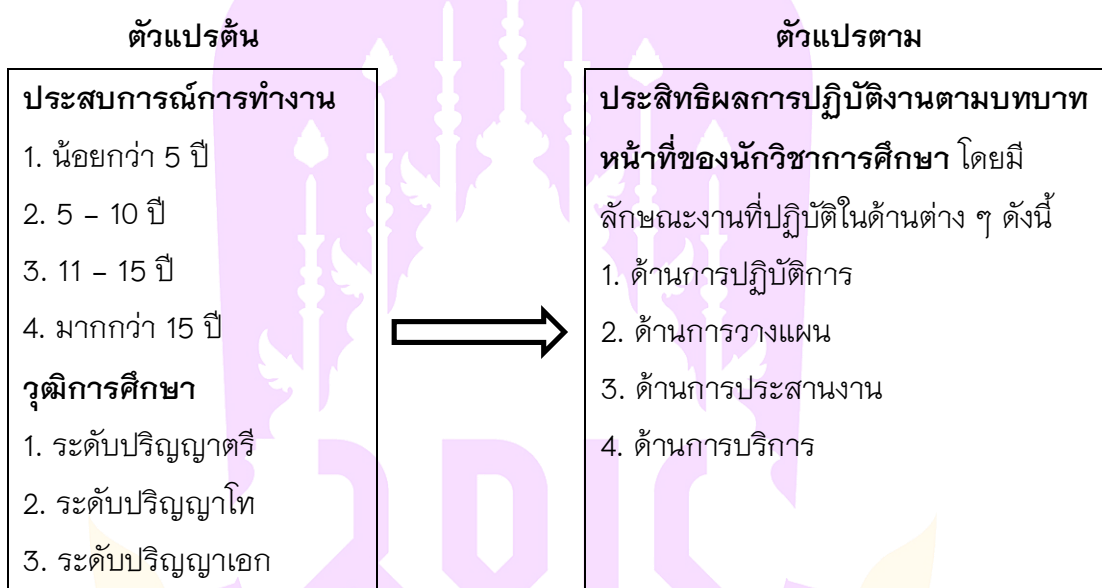
รุจิรา พันธุ์ศรี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ด้านการแก้ปัญหา ของโรงเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ และด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

อาภาศิริ โกลิสิงห์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ 2) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ควรนำข้อมูลแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางการศึกษา ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาและการนโยบายนโยบายจากต้นสังกัดมาวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา, ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ สถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาแผนกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และการประเมินผล ควรกำหนดการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะเป็นนักวิชาการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย โดยศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เพื่อให้ทราบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติการ การวางแผน การประสานงาน และการบริการ และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย ในครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาตามแผนภูมิกรอบแนวคิดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี ของ Campbell (1977, pp. 13 – 55; อ้างอิงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 13) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ต่อไปนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 16 คน คศึกษานิเทศก์, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 188 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน (ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย, 2561, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คศึกษานิเทศก์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล,

นักจัดการงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในปีงบประมาณ 2561 โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, p. 607) และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10% ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 147 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน และจำแนกตามรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 – 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 1	ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ	5	4
	ศึกษานิเทศก์	14	10
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป	37	26
เขต 2	ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ	3	2
	ศึกษานิเทศก์	11	8
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป	38	28
เขต 3	ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ	4	3
	ศึกษานิเทศก์	10	7
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป	36	26
เขต 4	ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ	4	3
	ศึกษานิเทศก์	12	9
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป	30	21
รวม		204	147

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งรายละเอียดแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาลงักัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการ
2. ประสิทธิภาพด้านการวางแผน
3. ประสิทธิภาพด้านการประสานงาน
4. ประสิทธิภาพด้านการบริการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาลงักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากเอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และ รูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (ค่า IOC : Index of Item Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์ที่

ใช้ตัดสิน คือ ค่าที่คำนวณได้ต้องมากกว่า .50 ($IOC > .50$) จึงจะถือว่าคำถามข้อนั้นใช้ได้ โดยใช้สูตรของบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 90)

2. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับประชากร ที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 – 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ และบุคลากรทางการศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. จัดทำหนังสือขอบคุณถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องหลังการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์ของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2550, หน้า 51) ดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษางานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษางานอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษางานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษางานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษางานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา สถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้ค่า F-test (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 48)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 48)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
	x	แทน ค่ากลางของแต่ละชั้น
	f	แทน ความถี่ของข้อมูลแต่ละชั้น
	n	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 48)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน ค่ากลางของแต่ละชั้น
	X ²	แทน ข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. สถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้ค่า F-test (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

3. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence, IOC)

4. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิการศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ ประสิทธิผลด้านการวางแผน ประสิทธิผลด้านการประสานงาน และประสิทธิผลด้านการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้ค่า F-test (One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	22.45
5 - 10 ปี	48	32.65
11 - 15 ปี	37	25.17
15 ปีขึ้นไป	29	19.73
รวม	147	100.00
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	84	57.14
ระดับปริญญาโท	57	38.78
ระดับปริญญาเอก	6	4.08
รวม	147	100.00

จากตาราง 2 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.65 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.73 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.14 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการ 2) ประสิทธิภาพด้านการวางแผน 3) ประสิทธิภาพด้านการประสานงาน และ 4) ประสิทธิภาพด้านการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 3 แสดงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ	4.25	0.52	มาก	4
2	ประสิทธิผลด้านการวางแผน	4.31	0.46	มาก	3
3	ประสิทธิผลด้านการประสานงาน	4.39	0.45	มาก	1
4	ประสิทธิผลด้านการบริการ	4.36	0.42	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.33	0.27	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านการประสานงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านการบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย

ที่	ประสิทธิผล ด้านการปฏิบัติการ	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทาง การศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.44	0.81	มาก	1
2	จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.36	0.81	มาก	2
3	จัดทำข้อมูลนโยบายแผนมาตรฐาน การศึกษา	4.24	0.87	มาก	6
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.18	0.84	มาก	10
5	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.91	มาก	9
6	จัดทำแผนงานปฏิบัติการประจำปี	4.20	0.90	มาก	8
7	จัดทำโครงการต่าง ๆ และประสานงาน การจัดทำโครงการ	3.95	0.93	มาก	11
8	จัดทำงานทะเบียนและเอกสารด้าน การศึกษา	4.21	0.89	มาก	7
9	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตามนโยบาย และโครงการต่าง ๆ	4.30	0.86	มาก	5
10	ประเมินผลและวิเคราะห์การดำเนินงาน ตามแผนการศึกษาและโครงการต่าง ๆ	4.34	0.86	มาก	3
11	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.33	0.85	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.25	0.52	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดทำโครงการต่าง ๆ และประสานงานการจัดทำโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.93)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

ที่	ประสิทธิผล ด้านการวางแผน	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุผล	4.45	0.72	มาก	1
2	ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของแผนงาน	4.43	0.82	มาก	2
3	มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับทีมงาน	4.32	0.85	มาก	4
4	มีการร่วมวางแผนและมอบหมายงานว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ	4.29	0.89	มาก	5
5	ร่วมกันกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานวิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด	4.15	0.91	มาก	8
6	มีการสรุปและรายงานผลการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.89	มาก	7
7	ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.24	0.85	มาก	6

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผล ด้านการวางแผน	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	ปรับปรุง แก้ไขแผนงาน ตามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	4.35	0.84	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.31	0.46	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของแผนงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.91)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้านการประสานงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

ที่	ประสิทธิผล ด้านการประสานงาน	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ประสานงานหน่วยงานเดียวกันในระดับ เดียวกัน และต่างระดับกัน	4.46	0.70	มาก	2
2	ประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับ เดียวกัน และต่างระดับกัน	4.38	0.85	มาก	5
3	มีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน อย่าง รวดเร็วและราบรื่น	4.38	0.83	มาก	7
4	มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-Way Communication)	4.42	0.80	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผล ด้านการประสานงาน	(n = 147)		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
5	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลา ที่ตกลงกันให้ตรงเวลา	4.46	0.74	มาก	1
6	มีหนังสือติดต่อหรือ แจ้งเป็นลายลักษณ์ อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับชั้น	4.43	0.80	มาก	3
7	ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.29	0.80	มาก	9
8	สามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อ ตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนด เป็นวัตถุประสงค์ของงาน	4.38	0.84	มาก	6
9	มีการจัดให้งานสอดคล้องกันโดย ปราศจากการขัดแย้ง	4.33	0.82	มาก	8
รวมเฉลี่ย		4.39	0.45	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการประสานงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ ตรงเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ประสานงานหน่วยงานเดียวกันในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้านการบริการของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย

ที่	ประสิทธิผลด้านการบริการ	(n = 147)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการศึกษา	4.35	0.83	มาก	8
2	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษา	4.27	0.85	มาก	10
3	จัดตั้งและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา	4.29	0.85	มาก	9
4	ให้คำปรึกษาและให้บริการความรู้ทางวิชาการ	4.37	0.79	มาก	7
5	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	4.18	0.90	มาก	11
6	ส่งเสริมวิชาชีพแก่ประชาชน	4.46	0.79	มาก	3
7	ผลิตคู่มือการอบรม	4.23	0.87	มาก	
8	จัดทำเอกสารทางวิชาการ	4.52	0.79	มาก	2
9	ให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาชุมชน และประชาชนทั่วไป	4.39	0.81	มาก	4
10	จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพกับบุคคลทั่วไป	4.39	0.78	มาก	5
11	ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการฝึกอบรมด้านความรู้ให้กับบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.37	0.82	มาก	6
12	แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป	4.54	0.67	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.36	0.42	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการบริการของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แนวทางการศึกษา และวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ จัดทำเอกสารทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.90)

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	ประสิทธิ ผล	ประสบการณ์ ในการ ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ ในการ ทำงาน 5-10 ปี		ประสบการณ์ ในการ ทำงาน 11-15 ปี		ประสบการณ์ ในการ ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป		F	Sig.
		(n = 33)		(n = 48)		(n = 37)		(n = 29)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการ ปฏิบัติการ	4.23	0.54	4.23	0.53	4.24	0.55	4.30	0.47	.105	.957
2	ด้านการ วางแผน	4.37	0.42	4.28	0.43	4.23	0.53	0.38	0.44	.839	.475
3	ด้านการ ประสาน งาน	4.31	0.37	4.42	0.47	4.36	0.42	4.50	0.52	1.068	.365
4	ด้านการ บริการ	4.40	0.33	4.37	0.41	4.25	0.48	4.42	0.42	1.266	.288

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	ประสิทธิผล	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig.
		(n = 84)		(n = 57)		(n = 6)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการปฏิบัติการ	4.19	0.55	4.31	0.49	4.55	0.25	1.984	.141
2	ด้านการวางแผน	4.29	0.47	4.30	0.44	4.50	0.44	.568	.568
3	ด้านการประสานงาน	4.35	0.46	4.44	0.43	4.56	0.52	1.120	.329
4	ด้านการบริการ	4.28	0.44	4.47	0.36	4.46	0.31	3.981	.021

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการบริการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านการบริการ

ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.27	-	-.19*	-.19
ปริญญาโท	4.47		-	.01
ปริญญาเอก	4.46			-

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริการ พบว่า พบ 1 คู่ที่มีความแตกต่าง คือ ปริญญาโท และปริญญาตรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

ข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ
2. ประสิทธิผลด้านการวางแผน
3. ประสิทธิผลด้านการประสานงาน
4. ประสิทธิผลด้านการบริการ

สรุปประเด็นแต่ละคำถาม ดังปรากฏในตาราง 11 – 14

ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการปฏิบัติการ

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	14	20.30
2	ไม่มีการตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ได้อย่างชัดเจน	13	18.80
3	ควรมีการกำหนดให้การจัดการศึกษาอยู่ในแผนการปฏิบัติการของนักวิชาการศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติที่เป็นระบบ	10	14.50
4	นักวิชาการศึกษาคควรจัดทำโครงการต่าง ๆ และควรมีการประสานงานระหว่างการจัดทำโครงการ	10	14.50
5	ขาดความเป็นประจำ สม่่าเสมอในการปฏิบัติและการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	9	13.00
6	ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เชี่ยวชาญ สามารถออกแบบพัฒนารูปแบบการสื่อสารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8	11.60
7	ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ แผน และนโยบาย	5	7.20
รวม	69	100.00	

จากตาราง 11 จะพบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ไม่มีการตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานการปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยใช้ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 14.50 นักวิชาการศึกษาคควรจัดทำโครงการต่าง ๆ และควรมีการประสานงานระหว่างการจัดทำโครงการ คิดเป็นร้อยละ 14.50

ขาดความเป็นประจำ สม่่าเสมอในการปฏิบัติและการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.00 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เชี่ยวชาญ สามารถออกแบบพัฒนา รูปแบบการสื่อสารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.60 ควรจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ แผน และนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 7.20

ตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผน

ข้อ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรวางแผนการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	14	22.60
2	ควรมีการวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน	14	22.60
3	นักวิชาการศึกษาคควรร่วมกันกำหนด วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงาน	12	19.40
4	ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน	8	12.90
5	ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	8	12.90
6	ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	6	9.70
	รวม	62	100.00

จากตาราง 12 จะพบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะคือ ควรวางแผนการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 22.60 ควรมีการวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 22.60 นักวิชาการศึกษาคควรร่วมกันกำหนด วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 12.90

และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการประสานงาน

ข้อ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	ต้องมีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคในการทำงาน	16	22.20
2	ควรมีการชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	14	19.40
3	ควรมีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสนอรายงานอย่างเป็นระบบ	10	13.90
4	ควรจัดอบรมให้นักวิชาการศึกษาประสานงานกันให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	8	11.10
5	ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่ๆ ให้บรรลุผล	8	11.10
6	ให้ข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานอื่นเพื่อให้การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามกำหนด	8	11.10
7	ยินดีและเต็มใจให้ข้อมูลกับผู้อื่น	8	11.10
	รวม	72	100.00

จากตาราง 13 จะพบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการประสานงาน มีข้อเสนอแนะคือ ต้องมีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ควรมีการชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 19.40 ควรมีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสนอรายงานอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 13.90 ควรจัดอบรมให้นักวิชาการศึกษา

ประสานงานกันให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 11.10 ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่าง ๆ ให้บรรลุผล คิดเป็นร้อยละ 11.10 ให้ข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานอื่นเพื่อให้การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 11.10 และยินดีเต็มใจให้ข้อมูลกับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 11.10

ตาราง 14 แสดงข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ด้านการบริการ

ข้อ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง	13	28.30
2	รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างเต็มใจและรวดเร็ว	12	26.10
3	ควรมีกำหนดการและขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน จัดให้มีเอกสารสิ่งพิมพ์ แบบฟอร์มต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	8	17.40
4	อุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ	5	10.90
5	นักวิชาการศึกษาคควรจะตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้	4	8.70
6	สื่อสารข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ	4	8.70
	รวม	46	100.00

จากตาราง 14 จะพบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริการ มีข้อเสนอแนะคือ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงคิดเป็นร้อยละ 28.30 รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างเต็มใจและรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 26.10 ควรมีกำหนดการและ

ขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน จัดให้มีเอกสารสิ่งพิมพ์ แบบฟอร์มต่างๆ อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 17.40 อุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 10.90 นักวิชาการศึกษาควร จะตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ คิดเป็น ร้อยละ 8.70 และสื่อสาร ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ คิดเป็น ร้อยละ 8.70



บทที่ 5

บทสรุป

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ ประสิทธิผลด้านการวางแผน ประสิทธิผลด้านการประสานงาน และประสิทธิผลด้านการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้ค่า F-test (One – way ANOVA) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิผลด้านการประสานงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประสิทธิผลด้าน การบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติการของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดทำโครงการต่าง ๆ และประสานงานการจัดทำโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ประสิทธิภาพด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของแผนงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ประสิทธิภาพด้านการประสานงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประสานงานหน่วยงานเดียวกันในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ประสิทธิภาพด้านการบริการของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แนะนำการศึกษาและวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดทำเอกสารทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการบริการ

2.3 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาลงกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา จะเห็นได้ว่าระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า

3.1 ด้านการปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะคือ การปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้เพราะบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ไม่มีการตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานการปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยใช้ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 14.50 นักวิชาการศึกษาคควรจัดทำโครงการต่าง ๆ และควรมีการประสานงานระหว่างการจัดทำโครงการ คิดเป็นร้อยละ 14.50 ขาดความเป็นประจำ สม่่าเสมอในการปฏิบัติและการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.00 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เชี่ยวชาญ สามารถออกแบบพัฒนา รูปแบบการสื่อสารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.60 ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ แผน และนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 7.20

3.2 ด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะคือ ขาดการวางแผนหรือปฏิทินในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.60 ควรวางแผนการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 22.60 นักวิชาการศึกษาคควรร่วมกันกำหนด วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 12.90 ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 9.70

3.3 ด้านการประสานงาน มีข้อเสนอแนะคือ ติดตามผลการขอข้อมูลหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยความอดทน อดกลั้น คิดเป็นร้อยละ 22.20 ควรมีการชี้แจงรายละเอียด

ข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 19.40 ควรมีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสนอรายงานอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 13.90 ควรจัดอบรมให้นักวิชาการศึกษาประสานงานกันให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 11.10 ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผล คิดเป็นร้อยละ 11.10 ให้ข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานอื่นเพื่อให้การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 11.10 ยินดี และเต็มใจให้ข้อมูลกับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 11.10

3.4 ด้านการบริการ มีข้อเสนอแนะคือ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองของความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง คิดเป็นร้อยละ 28.30 รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือ หาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างเต็มใจและรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 26.10 ควรมีกำหนดการและขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน จัดให้มีเอกสารสิ่งพิมพ์ แบบฟอร์มต่าง ๆ อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 17.40 อุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 10.90 นักวิชาการศึกษาควรจะตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ 8.70 และสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 8.70

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษามีการค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานและมีการจัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556) ที่ได้กำหนดไว้ว่า นักวิชาการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการ จะมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านวิชาการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง ศึกษา

วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา ผลผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จัดทำแผนงาน/โครงการ ต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและเอกสารด้าน การศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัด การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและ สรุปลงผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา และสอดคล้องกับกรมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ว่ามีหน้าที่และ ความรับผิดชอบหลัก คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น เช่น ด้านการปฏิบัติการ มีบทบาทหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ การพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัย และที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภัสสร เรืองเดช (2555 หน้า 79 – 80) ได้ทำ การวิจัย เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาท ที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งพบว่ามีกิจกรรมที่มีความคาดหวัง ในบทบาทการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความคาดหวังในบทบาท การปฏิบัติงานในระดับมาก คือ จัดกิจกรรมการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตาม คู่มือ แนวทางตามมาตรฐานการจัดการศึกษาและกิจกรรมจัดระบบและปรับปรุงการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนด

1.2 ประสิทธิภาพด้านการวางแผน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านการวางแผนตาม บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้ บรรลุ ประกอบกับมีกรอบเวลาของแผนงานในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดหลักการ ทางการบริหารด้านการวางแผน (Planning) ของวิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 3 – 5) ได้กล่าว ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ หลักทางการบริหาร เช่น การวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการ หนึ่งซึ่งนักวิชาการ ทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึง

แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้ องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่ องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกัน แผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้ บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิด ขึ้นกับองค์การสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bartol (Kathryn M., & Martin, David C., 1997, p. 6; อ้างอิงในบุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์, 2554, หน้า 124) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายของ องค์การประสบผลสำเร็จได้ โดยการวางแผน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หยดฟ้า ราชมณี (2554, หน้า 106 - 107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยเน้นการ เพิ่ม ขยาย ปรับปรุงเป้าหมาย หรือพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน และการขอความร่วมมือ จากหน่วยงานต้นสังกัด โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ เป็นวิทยากรให้ความรู้ คำแนะนำแก่คณะทำงาน และประเด็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทบทวน ตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ของสถานภาพและทิศทางของโรงเรียนที่กำหนดไว้ก่อนกำหนด กลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน คือ กลยุทธ์ระดับองค์การกลยุทธ์ระดับแผนงาน กลยุทธ์ระดับ โครงการ จัดทำกรอบแผนกลยุทธ์ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดผลต่อนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน และ นำมาสร้างกลยุทธ์ จัดให้คณะทำงานไปศึกษาเอกสาร คู่มือ อบรม ดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนดกลยุทธ์ พิจารณาตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ประสิทธิผลด้านการประสานงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิผลด้านการประสานงาน ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้ เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด การชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการ

ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง และสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิผลขององค์การในทางปฏิบัติ อีกทั้งโครงสร้างงานกระบวนการทำงานที่ได้จัดไว้เป็นระเบียบ ชัดเจน และรัดกุม สอดคล้องกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) ที่ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ว่า มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก คือ การประสานงาน เช่น ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ และชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับสอดคล้องกับ ศิริ ถีอาสนา (2557, หน้า 8) ที่ได้กล่าวว่าการประสานงาน (Coordinating) เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ซึ่ง ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิญญา ทนวงษ์ (2555, หน้า 77) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบในการประสานงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการประสานงานด้านความสะดวกในการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการประสานงานกันในระดับแผนกด้วยกันทั้งภายในและภายนอก

1.4 ประสิทธิภาพด้านการบริการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิผลด้านการบริการตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2556) ที่ได้กำหนดหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านการบริการ ดังนี้ จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถานทางการศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ จัดประชุมอบรม และสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป เผยแพร่

การศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษากการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นทางสถิติ ปรับปรุงหรือจัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานหลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรมล ชาสวงวน (2558, หน้า 118) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมมณี ศิลานุกิจ (2559, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ นุชุนทด (2559, หน้า 172 – 173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 89) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูตอพบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นตอพบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา จะเห็นได้ว่าระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบญจวรรณ นุชุนทด (2559, หน้า 172 - 173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ โพธิ์ทอง (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล บางพูน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบว่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ต้องการให้นักวิชาการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ควรดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ แผน และนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
2. ร่วมกันวางแผนกระบวนการการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน พร้อมทั้งสรุปและรายงานผลการวางแผนงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด
3. ดำเนินการชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือหลักเกณฑ์แก่หน่วยงานอื่น เช่นการชี้แจง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และมีความยินดีให้ข้อมูลกับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้เข้าใจงานหรือข้อมูลที่ตรงกัน เช่นการใช้ภาษาต่างๆ ข้อมูลชัดเจน ถูกต้อง
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาให้มากขึ้น โดยอาจจะจัดตั้ง หรือส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา
5. ควรจัดอบรมให้นักวิชาการศึกษาประสานงานกันให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน
6. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. นักวิชาการศึกษาควรเพิ่มความตั้งใจในการตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เมื่อมีข้อคำถามนักวิชาการศึกษาต้องเล่าพร้อมอธิบาย และคำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการเพื่อให้รู้เรื่องราว ข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่ให้ผู้รับบริการสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง รวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารงานของหน่วยงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). **การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.**
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).**
- จุฑาทิพย์ โพธิ์ทอง. (2559). **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- จอม หงส์ทอง. (2556). **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัตรภรณ์ อักษร. (2560). **การวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- ชมมณี คีลานุกิจ. (2559). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เชวงศักดิ์ เทวะสิงห์. (2557). **การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา. (2552). **การบริหารงานคุณภาพและเพิ่ม ผลผลิต (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.**
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2552). **การพัฒนาองค์การสมัยใหม่ นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา**

- ฉันทย์ เนียมมฤณชกร. (2554). **สมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตาม
ทักษะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขต
ภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**
กรุงเทพมหานคร: วี อินเตอร์ พรินท์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ บธ.บ., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิรมล ชาสงวน. (2558). การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัด
เทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**,
(5), 115 – 125.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ นุชุนทด. (2559). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556). **ความคิดเห็นของครูต้อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ประภัสสร เรืองเดช. (2555). **บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
พะเยา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). **ประสิทธิผลองค์การ : ปฏิบัทแห่งมโนทัศน์**.
วารสารร่มพฤษภ์. 28(3), 133.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** กรุงเทพมหานคร: ตักดีโตสภา.
- ภิญญา ทนุวงษ์. (2555). **องค์ประกอบในการประสานงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม**. วิทยานิพนธ์
บธ.บ., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- รุจิรา พันธุ์ศรี. (2560). **ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสุทธิ์.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการ สู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา = Benchmarking, balanced scorecard and learn six sigma** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภชัย วาเวประภาช. (2552). **นโยบายสาธารณะ** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนี เลิศแสวงกิจ และมาลัย ม่วงเทศ. (2555). **การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร** กรุงเทพมหานคร: โสภณการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). **คู่มือบริหารพนักงานราชการ** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2561** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 2561** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี**

(พ.ศ. 2560 –2579) กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ**

(พ.ศ. 2558 – 2564) กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

หยุดฟ้า ราชมณี. (2554). **การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา**

ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

อาภาศิริ โกฏสิงห์ (2561). **การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. **วารสารวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์**

สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(1), 1 – 11.

อาริษา โคตรเครื่อง. (2557). **สมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน**

ของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

Bartol & Martin. (1997). **Management** (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.

Campbell. (1977). **“On the Nature of Organizational Effectiveness”** in

Newpurposetives on organizational Effectiveness Edited by Paul S.

Goodman and Johannes M.Pennings and Associates. San Francisco: Jassay Bass.

Douglas Mc Gregor. (1960). **Essentials of Management** New York: South – Western

College.

Freemen, (1992). **Management** (5th ed.). New Jersey: Practice – Hall.

Fayol, Henri j. (1994). **General and Industrial Management** London: Pitman.

Griffin, Ricky W. (2011). **Management** Boston: Houghton Mifflin.

Gulick, Luther and Lydall Urwick. (1955). **Papers on Science of Administration**

New York: Institute of Public of Administration Columbia University.

Krejcie, Morgan. (1970). **Determining Size for Research Activities,**

Education and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.

Robbins, S. P.. (1987). **Organization theory: Structure, design and applications**

(2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

The American Association of School Administration. (1955). **Staff Relations in School**

Adminis



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายจรัญ แจ่มณี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ระดับการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. นางนรินทร์ ชมชื่น

ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ระดับการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม
สถานที่ทำงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

3. นางธิดาวลัย อุ่นกอง

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา
ระดับการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ และสังกัดของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ประสบการณ์การทำงาน

1.1 () น้อยกว่า 5 ปี

1.2 () 5-10 ปี

1.3 () 11-15 ปี

1.4 () มากกว่า 15 ปี

2. วุฒิการศึกษา

2.1 () ระดับปริญญาตรี

2.2 () ระดับปริญญาโท

2.3 () ระดับปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ด้าน

เกณฑ์การแปลความหมาย การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของนักวิชาการศึกษา คือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติการ						
1	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
2	จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
3	จัดทำข้อมูลนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา					
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					
5	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	จัดทำแผนงานปฏิบัติการประจำปี					
7	จัดทำโครงการต่าง ๆ และประสานงานการจัดทำโครงการ					
8	จัดทำงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา					
9	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตามนโยบายและโครงการต่าง ๆ					
10	ประเมินผลและวิเคราะห์การดำเนินงานตามแผนการศึกษาและโครงการต่าง ๆ					
11	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
ด้านการวางแผน						
12	กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติ ที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงาน ให้บรรลุผล					
13	ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของแผนงาน					
14	มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับทีมงาน					
15	มีการร่วมวางแผนและมอบหมายงานว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ					
16	ร่วมกันกำหนดกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด					
17	มีการสรุปและรายงานผลการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
18	ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
19	ปรับปรุง แก้ไขแผนงาน ตามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ					
ด้านการประสานงาน						
20	ประสานงานหน่วยงานเดียวกันในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน					
21	ประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน					
22	มีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน อย่างรวดเร็วและราบรื่น					
23	มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-Way Communication)					
24	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา					
25	มีหนังสือติดต่อหรือ แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ เสนอรายงานเป็นลำดับชั้น					
26	ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
27	สามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน					
28	มีการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง					
ด้านการบริการ						
29	จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการศึกษา					
30	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษา					
31	จัดตั้งและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา					
32	ให้คำปรึกษาและให้บริการความรู้ทางวิชาการ					
33	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
34	ส่งเสริมวิชาชีพแก่ประชาชน					
35	ผลิตคู่มือการอบรม					
36	จัดทำเอกสารทางวิชาการ					
37	ให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ชุมชน และประชาชนทั่วไป					
38	จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการ แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพกับบุคคลทั่วไป					
39	ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการฝึกอบรม ด้านความรู้ให้กับบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงาน					
40	แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
นักวิชาการศึกษา

1) ด้านการปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

2) ด้านการวางแผน

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

3) ด้านการประสานงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

4) ด้านการบริการ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....



ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผลตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติการ
2. ด้านการวางแผน
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการบริการ

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
ด้านการปฏิบัติการ							
1	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	จัดทำข้อมูลนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา	1	1	0	2	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	จัดทำแผนงานปฏิบัติการประจำปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	จัดทำโครงการต่าง ๆ และ ประสานงานการจัดทำโครงการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	จัดทำงานทะเบียนและเอกสารด้าน การศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน ตามนโยบายและ โครงการต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ประเมินผลและวิเคราะห์การ ดำเนินงานตามแผนการศึกษาและ โครงการต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	0	1	1	2	1.00	ใช้ได้
ด้านการวางแผน							
12	กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินงานให้บรรลุผล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของ แผนงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
14	มีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินงานร่วมกับทีมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	มีการร่วมวางแผนและมอบหมาย งานว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ร่วมกันกำหนดกระบวนการ ปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน เพื่อให้ ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่าง ละเอียด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	มีการสรุปและรายงานผลการ วางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ปรับปรุง แก้ไขแผนงาน ตามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการประสานงาน							
20	ประสานงานหน่วยงานเดียวกันใน ระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	ประสานงานระหว่างหน่วยงานใน ระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	มีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน อย่าง รวดเร็วและราบรื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two- Way Communication)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของแต่ละคน ตาม กำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
25	มีหนังสือติดต่อหรือ แจ้งเป็นลาย ลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงาน เป็นลำดับขั้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	สามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่ กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	มีการจัดให้งานสอดคล้องกันโดย ปราศจากการขัดแย้ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริการ							
29	จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการศึกษา	1	1	0	2	1.00	ใช้ได้
30	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	จัดตั้งและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ทางการศึกษา	1	0	1	2	1.00	ใช้ได้
32	ให้คำปรึกษาและให้บริการความรู้ ทางวิชาการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	ส่งเสริมวิชาชีพแก่ประชาชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผลิตคู่มือการอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	จัดทำเอกสารทางวิชาการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	ให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่ นักเรียน นิสิต นักศึกษาชุมชน และ ประชาชนทั่วไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
38	จัดประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและ วิชาชีพกับบุคคลทั่วไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการฝึกอบรมด้านความรู้ ให้กับบุคคลภายในและภายนอก หน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพให้กับ บุคคลทั่วไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

ด้านปฏิบัติการ

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	11

ด้านการวางแผน

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

ด้านประสานงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	9

ด้านบริการ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ทิพย์พร สุวรรณทา
วัน เดือน ปี เกิด	10 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	163 หมู่ 17 ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ทิพย์พร สุวรรณทา (ผู้บรรยาย). (8 มิถุนายน 2562). ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 5 (หน้า 486 - 498)

