



บทที่ 5

## สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้สรุปให้เห็นภาพรวมของการวิจัย โดยลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้  
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล  
การวิจัย ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาม  
หน้าที่ที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ โครงสร้างใหม่ของศึกษาธิการจังหวัด
2. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัด

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  
ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานครและจังหวัดผู้นำในโครงการทดลองปฏิบัติงานตามบทบาท  
อำนาจหน้าที่และโครงสร้างใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือจังหวัดนนทบุรี นราธิวาส  
สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต ราชบุรี ลพบุรี พิษณุโลก ลำปาง ขอนแก่น กาฬสินธุ์ บุรีรัมย์ และจังหวัดระยอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วยนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 60 คน  
ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อันได้แก่ศึกษาธิการจังหวัดและผู้ช่วยศึกษาธิการ  
จังหวัด รวม 120 คน และบุคลากรระดับหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วย  
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายการเงินบัญชีและพัสดุ และหัวหน้าฝ่ายประสานงานและกิจกรรม  
การศึกษา รวม 180 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 360 คน

2. เครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหลังจากที่ได้ศึกษางานในหน้าที่ของ นักวิชาการศึกษานักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งเชิงวิชาการ เชิงบริหารและเชิงปฏิบัติการ ตรวจสอบเสนอแนะ หลังจากนั้น ได้นำมาปรับปรุงแก้ไข เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลส่วนใหญ่เก็บรวบรวมโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยัง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์จังหวัดรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์เช่นเดียวกัน และบางส่วนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)

และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะจากข้อถามปลายเปิด (Open-end)

ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอตามลำดับความถี่และค่าร้อยละ

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 48.64 เป็นกลุ่มหัวหน้าฝ่ายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รองลงมาร้อยละ 32.65 เป็นกลุ่มผู้บริหารการศึกษา ส่วนกลุ่ม นักวิชาการศึกษามีเพียงร้อยละ 18.71 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 84.01 ส่วนเพศหญิงมีเพียงร้อยละ 15.99 เท่านั้น

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มใหญ่มีอายุ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.48 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มีร้อยละ 33.67 ที่เหลือนอกนั้นเป็นกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป กับต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีร้อยละ 19.73 และ 6.12 ตามลำดับ

ด้านคุณวุฒิ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 65.99 มีวุฒิปริญญาตรี รองลงมาเป็นวุฒิปริญญาโทร้อยละ 20.07 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 13.60 และ 0.34 ตามลำดับ

## 2. การปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา

2.1 งานข้อมูลแผนงานและโครงการ ภายใต้ข้อคำถาม 15 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบ่งชี้ของงานที่กำหนด พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติในแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรมทุกงาน ส่วนในรายกลุ่มพบว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มหัวหน้าฝ่ายต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน เช่นเดียวกัน

2.2 งานตรวจนิเทศและติดตามผล ภายใต้ข้อคำถาม 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบ่งชี้ของงานที่กำหนด พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติในแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงานส่วนในรายกลุ่มพบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน เช่นเดียวกัน

2.3 งานกิจกรรมการศึกษา ภายใต้ข้อคำถาม 8 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบ่งชี้ของงานที่กำหนด พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติในแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน ส่วนในรายกลุ่มพบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน เช่นเดียวกัน

2.4 งานกิจการพิเศษ ภายใต้ข้อคำถาม 11 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบ่งชี้ของงานที่กำหนด พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติในแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน ส่วนในรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า



กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติแต่ละงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกงาน เช่นเดียวกัน

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

จากความเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ปรากฏปัญหาที่จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาระดับมากได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ อัตราค่าจ้างของนักวิชาการศึกษาไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนหน่วยงานและสถานศึกษา คณะทำงานวางแผนการศึกษาจังหวัดต่างมีภาระหน้าที่งานประจำทำให้งานวางแผนต่าง ๆ ล่าช้า ได้รับงบประมาณน้อยเกินไป นักวิชาการจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ ภายได้ข้อจำกัดด้านบุคลากร เวลาและงบประมาณ สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบและจำกัด งานตรวจนิเทศและติดตามผลยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง การประสานงานที่ไม่คล่องตัวในระดับกระทรวงและกรมส่งผลกระทบต่อประสานงานของนักวิชาการศึกษา ขอบข่ายของงานบางด้านยังกว้างและไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การปฏิบัติ และนักวิชาการศึกษามักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เนือง ๆ ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ปัญหาระดับน้อยตามความเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับยานพาหนะ ปัญหาคณะกรรมการหรืออนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานแผนพัฒนาการศึกษาให้ความสำคัญต่องานดังกล่าวน้อย ปัญหาสถานศึกษาบางระดับหรือสังกัดให้ความร่วมมือต่องานวิชาการของจังหวัดน้อย การประสานงานของนักวิชาการศึกษาขาดความคล่องตัว ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและบุคลากรต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับงานของนักวิชาการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาขาดกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาระดับน้อยที่สุดได้แก่ปัญหาความรู้ความสามารถของนักวิชาการศึกษาไม่เป็นที่ยอมรับ

สำหรับในรายกลุ่ม พบว่า ความเห็นของกลุ่มผู้บริหารการศึกษามีความสอดคล้องกับความเห็นโดยรวม ส่วนความเห็นของกลุ่มนักวิชาการศึกษาและกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่สอดคล้องกับความเห็นโดยรวม เช่นเดียวกัน มีเพียงบางประเด็น เท่านั้นที่ผู้ตอบแบบสอบถามสองกลุ่มนี้มีความเห็นแตกต่างไปจากความเห็นโดยรวม

### 4. ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด

#### 4.1 ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าส่งผลกระทบต่อ



ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม 34 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 11.56 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เห็นว่าเป็นปัญหาด้านบุคลากร ความเห็นของกลุ่มนี้สรุปได้ว่างานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษายังมีบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณและลักษณะของงาน ยังขาดอัตรากำลังนักวิชาการศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่จะช่วยปฏิบัติงานธุรการ งานจัดทำเอกสารและงานพิมพ์ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้จำนวน 11 ราย เห็นว่าปัจจุบันนักวิชาการศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ขาดทักษะเชิงวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ ขาดประสบการณ์และความเข้าใจในงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจต่ำ

รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถาม 30 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 10.20 เห็นว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับความขาดแคลนด้านเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ และร้อยละ 9.52 เห็นว่าเป็นปัญหาด้านงบประมาณ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม 18 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.12 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เห็นว่าได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาไม่ชัดเจนส่งผลให้นักวิชาการศึกษาประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถาม 12 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 4.08 เห็นว่าได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ทางราชการของนักวิชาการศึกษา กล่าวคือ การที่นักวิชาการศึกษาได้รับแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น เช่น ศึกษาธิการอำเภอและผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ มีผลทำให้งานวิชาการเกิดความชะงักงัน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 2.72 หรือจำนวน 8 ราย เห็นว่าได้แก่ ปัญหาผู้บังคับบัญชารวมทั้งบุคลากรอื่นในสำนักงานขาดความเอาใจใส่และไม่เห็นความสำคัญของงานด้านวิชาการ

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้ เป็นเพศชายร้อยละ 84.01 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 93.88 ร้อยละ 86.40 มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป และร้อยละ 81.29 ดำรงตำแหน่ง เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา กล่าวคือมีค่า ร้อยละเท่ากับ 15.99, 6.12, 13.60 และ 18.71 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านคุณวุฒิ จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณสมบัติด้านความรู้เพียงพอแก่การเชื่อถือ กล่าวคือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาอันมีหลักการสำคัญคือ สร้างสรรค์กำลังคนให้มีคุณค่าต่อสังคม โดยพัฒนาด้านความคิดและสติปัญญาให้รู้จักพิจารณาและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นพื้นฐาน ส่วน ด้านอายุและตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเกินกว่า 30 ปี และดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือหัวหน้าฝ่าย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่างมี ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ เรื่องที่วิจัยจนถึงขั้นสามารถให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ เพราะโดยหลักการแล้วบุคลากรที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะให้มีตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ย่อม มีคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ความอาวุโส และมีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ (อุทัย ธรรมเดโช 2528 : 84) นอกจากนี้ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ ประชากรที่ตอบแบบสอบถาม เป็นกลุ่ม นักวิชาการศึกษาเพียงร้อยละ 18.71 ประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่าโอกาสที่ความคิดเห็นของประชากร กลุ่มนี้จะก่อให้เกิดความเบี่ยงเบนมีความเป็นไปได้น้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการวิจัยนี้ ได้รับข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้อยู่ในเกณฑ์สูงยิ่ง

### 2. ด้านการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ภายใต้ข้อคำถาม 39 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากขอบข่ายของงานที่กำหนด จำแนกเป็น คำถามเกี่ยวกับงานข้อมูลแผนงานและโครงการ 15 ข้อถามเกี่ยวกับงานตรวจนิเทศและติดตาม ผล 5 ข้อถาม งานกิจกรรมการศึกษา 8 ข้อถาม และเกี่ยวกับงานกิจการพิเศษ 11 ข้อถาม แม้ว่า ผลการวิจัยจะปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งโดยรวมและโดยรายกลุ่ม ต่างเห็นพ้องกันว่า กิจกรรม



การปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติแต่ละเรื่องในแต่ละหมวดงาน จะประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม ทุกเรื่องและทุกหมวดงาน แต่เมื่อพิจารณาคำร้อยละของคำตอบทุกคำตอบในแต่ละข้อคำถาม ปรากฏว่าคำตอบแต่ละคำตอบต่างมีคำร้อยละแตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น ในหมวดงานข้อมูลแผนงานและโครงการ ตามตารางที่ 1 กิจกรรมที่นักวิชาการศึกษาใช้ปฏิบัติในการรวบรวมข้อมูลและสถิติที่จำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 93.88 และร้อยละ 90.48 เห็นว่านักวิชาการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบฟอร์มของกระทรวงศึกษาธิการ และส่งแบบจัดเก็บข้อมูลไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลให้ ตามลำดับ แต่ขณะเดียวกันปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียงร้อยละ 53.74 เท่านั้นที่เห็นว่านักวิชาการศึกษาจัดประชุมชี้แจงผู้ปฏิบัติ หรือจัดทำคู่มือการจัดเก็บข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการจัดเก็บข้อมูล

กรณีดังกล่าวผลการวิจัยปรากฏให้เห็นชัดในทุกหมวดงาน ทั้งงานข้อมูลแผนงานและโครงการ งานตรวจนิเทศและติดตามผล งานกิจกรรมการศึกษา และงานกิจการพิเศษ

ข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่งจากการพิจารณาคำร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถามก็คือ คำร้อยละของคำตอบหรือกิจกรรมการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรม จะมีค่ามากน้อยลดหลั่นกันไป ทุกเรื่องและทุกหมวดงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าแม้นักวิชาการศึกษาจะใช้กิจกรรมการปฏิบัติงานหลาย ๆ กิจกรรมในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องหรือแต่ละหมวดงาน แต่ผลที่ปรากฏหรือได้รับจากการปฏิบัติงานก็ไม่น่าจะบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จโดยสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานกำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากระดับความมากน้อยของกิจกรรมที่นำมาใช้ยังไม่สนองรองรับซึ่งกันและกันนั่นเอง และกรณีดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันตามมาด้วย ดังกรณีตัวอย่างที่ยกมากล่าว หากนักวิชาการศึกษาจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีส่งแบบจัดเก็บไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลให้ แต่ขณะเดียวกันนักวิชาการศึกษาส่วนน้อยเท่านั้นที่จัดประชุมชี้แจงหรือจัดทำคู่มือการจัดเก็บข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจหรือนำไปใช้ข้อมูลที่จัดเก็บหรือรวบรวมมาได้ น่าจะมีความผิดพลาด ไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุมหรือไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร และผลกระทบที่น่าจะตามมาคือไม่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์หรือหาค่าดัชนีชี้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และย่อมจะมีผลกระทบทำให้งานวางแผนต่าง ๆ ด้อยประสิทธิภาพไปด้วย

กรณีตัวอย่างที่พบจากการวิจัยนี้ ปรากฏว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2528) ที่พบว่า การวางแผนการศึกษาในระดับจังหวัดขาดปัจจัยสนับสนุน กล่าวคือ ระบบข้อมูลและบุคลากรด้านการวางแผนไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมและสมบูรณ์ ข้อมูลพื้นฐานขาดคุณภาพ รวมทั้งมีข้อมูลที่เป็นดัชนีชี้สภาพปัญหาการศึกษาน้อย

ข้อสังเกตที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่พบจากการวิจัยคือ จากแบบสอบถามแต่ละข้อคำถามที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบระบุถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เห็นว่านักวิชาการศึกษาได้ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมนั้น ปรากฏว่าในหมวดงานกิจกรรมการศึกษาและหมวดงานกิจการพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งที่เว้นการตอบคำถามบางข้อถาม จะใช้ช่องว่างหลังคำตอบที่ให้ระบุกิจกรรมอื่น ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นเนื้อที่อภิปรายแทนการให้คำตอบ ตัวอย่างเช่นคำถามข้อที่ 21, 25 และ 27 ซึ่งถามเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการแข่งขันกีฬาและการฝึกอบรมด้านการกีฬา การปฏิบัติเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี และการประชุมฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และเรื่องการปฏิบัติงานसार्वजनिकเรียน ตามลำดับ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 14 ราย ให้ความเห็นว่านักวิชาการศึกษามีได้ปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวเนื่องจากเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาประจำจังหวัด หรือจังหวัดมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ปฏิบัติ และคำถามข้อที่ 31 ซึ่งถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลูกเสือชาวบ้าน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้ก็ให้ความเห็นว่างานลูกเสือชาวบ้านเป็นงานในหน้าที่ของวิทยากรผู้ประสานงานลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนที่ต้นสังกัดส่งมาประจำจังหวัดเพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นนักวิชาการศึกษาจึงมิได้ปฏิบัติงานลูกเสือชาวบ้าน

ประเด็นความเห็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ในบางจังหวัดนักวิชาการศึกษายังมิได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และขอบข่ายของงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอย่างครบถ้วน สาเหตุที่นักวิชาการศึกษามีได้ปฏิบัติงานบางด้านปรากฏให้เห็นชัดเจนจากผลการวิจัยว่าเนื่องจากจังหวัดเห็นว่ามีบุคลากรอื่นเป็นเจ้าของเรื่อง หรือเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ โดยตรงอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวนี้มีอยู่ว่า บุคลากรอื่นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นเจ้าของเรื่องหรือเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ โดยตรงนั้น ต่างได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่จากหน่วยงานต้นสังกัดของตนไว้แล้วทั้งสิ้น อาทิเช่น ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาประจำจังหวัดกรมพลศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ .10 ประการ คือ

- 1) ให้ความช่วยเหลือศึกษานิเทศก์เขตในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น
- 2) จัดทำคู่มือครูและวัสดุอุปกรณ์ให้บริการแก่สถานศึกษาทุกระดับภายในจังหวัด
- 3) นิเทศตรวจสอบและติดตามผลการใช้หลักสูตรวิชาผลศึกษา สุขศึกษา ลูกเสือ ยุวกาชาด นันทนาการ กีฬาและกิจกรรมเยาวชน ในโรงเรียนทุกระดับและทุกประเภทภายในจังหวัด
- 4) สสำรวจ ศึกษา ค้นคว้า วิจัยปัญหาการเรียนการสอนวิชาผลศึกษา สุขศึกษา ยุวกาชาด นันทนาการ กีฬาและกิจกรรมเยาวชน และทำข้อเสนอแนะเขต กรมและจังหวัด เพื่อแก้ปัญหา
- 5) ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ วิธีการเรียนการสอน ในโรงเรียนทุกระดับและทุกประเภท ภายในจังหวัดให้มีคุณภาพสูงขึ้น
- 6) ปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ของกระทรวง กรม กอง เขตการศึกษาและจังหวัดในด้านวิชาการ
- 7) นิเทศช่วยเหลือสถานศึกษาอื่นในจังหวัดตามคำร้องขอ
- 8) ประสานงานกับศึกษานิเทศก์กรม ศึกษานิเทศก์เขต และศึกษานิเทศก์จังหวัดอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านวิชาการ
- 9) รับช่วงงาน นโยบาย จากศึกษานิเทศก์เขตไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
- 10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานเฉพาะกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวหรือเป็นกรณีพิเศษ

โดยนัยแห่งข้อเท็จจริงดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การที่จังหวัดมิได้มอบหมายให้นักวิชาการศึกษาปฏิบัติหรือเกี่ยวข้องกับงานซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีบทบาทหน้าที่อันเนื่องจากสาเหตุที่เห็นว่ามีผู้อื่น เป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นเจ้าของเรื่องโดยตรงอยู่แล้วนั้น แสดงว่าการจัดการในบางจังหวัดยังไม่สอดคล้องกับหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ตามขอบข่ายของงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด รวมทั้งความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีบทบาทในฐานะเป็น "ศูนย์ 3 ศูนย์" นั้น กระทรวง



ศึกษาธิการกำหนดให้ฝ่ายแผนงานและวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติโดยตรง ทั้งศูนย์ข้อมูล สถิติและวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล ดังนั้นงานใดก็ตาม ที่จังหวัดมอบหมายให้บุคลากรอื่นเป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นเจ้าของเรื่องโดยตรง จังหวัดก็ควรจะต้องกำหนด ให้นักวิชาการศึกษามีบทบาทเกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ เหล่านี้อย่างน้อยใน 2 ลักษณะคือ ให้เป็นผู้วิเคราะห์กลั่นกรองแผนงานโครงการเรื่องนั้น ๆ ก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ และให้เป็นผู้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการนั้น ทั้งนี้โดยยึดแนวคิดที่ว่า นักวิชาการศึกษานั้นเป็นบุคลากรหลักและเป็นเจ้าของงานทั้งเรื่องงานและเอกสาร กึ่งที่พะยอม แก้วกำเนิก (2529: บรรยาย) แสดงทรรศนะไว้ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั่นเอง

### 3. ด้านปัญหาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

จากข้อคำถาม 18 ข้อ หรือปัญหา 18 ประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนด แม้ผลการวิจัยจะไม่ปรากฏปัญหาที่จัดอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ปรากฏว่าปัญหาต่าง ๆ เป็นปัญหาในระดับมากถึง 10 ประเด็นปัญหา ส่วนที่เหลือนอกนั้นเป็นปัญหาระดับน้อย 7 ปัญหา และปัญหาระดับน้อยที่สุดมีเพียงประเด็นเดียว

ปัญหาในระดับมาก 10 ประเด็น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาความขาดแคลนด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เป็นอันดับแรก ส่วนอันดับรอง ๆ ลงมา ได้แก่ ปัญหาอัตรากำลังของนักวิชาการศึกษายังไม่สอดคล้องกับจำนวนหน่วยงานและสถานศึกษา คณะทำงานวางแผนการศึกษาจังหวัดต่างมีภาระหน้าที่งานประจำทำให้งานวางแผนต่าง ๆ ล่าช้า ได้รับงบประมาณน้อยเกินไป นักวิชาการศึกษาจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ ภายใต้อำนาจจัดสรรบุคลากร เวลาและงบประมาณ สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบและจำกัด งานตรวจนิเทศและติดตามผล ยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง การประสานงานที่ไม่คล่องตัวระดับกระทรวงและกรมส่งผลกระทบต่อ การประสานงานของนักวิชาการศึกษา ขอบข่ายของงานบางด้านยังกว้างและไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การปฏิบัติ และปัญหานักวิชาการศึกษามักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เมือง ๆ ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามลำดับ

นอกจากนี้ผลจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดส่วนที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ย้ำถึงน้ำหนักของปัญหาและอุปสรรค. ยังปรากฏให้เห็นชัดว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ



ปัญหาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่พบในส่วนนี้ ส่วนใหญ่ปรากฏว่าคล้ายคลึง หรือสอดคล้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ ตามที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้แทบทั้งสิ้น เช่น คล้ายคลึงกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา (กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา 2522) คล้ายคลึงกับปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ (สวัสดี แก้วสมบุรณ์ 2525) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเพื่อพัฒนาวางแผนการศึกษาระดับจังหวัด ระยะที่ 2 ที่พบว่าคณะทำงานวางแผนการศึกษาจังหวัด (คพจ.) ประสบปัญหาเกี่ยวกับภาระหน้าที่งานประจำ ทำให้นักวิชาการศึกษาต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ข้อจำกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2528) รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถ ปานะเจริญ (2530) ที่พบว่านักวิชาการศึกษายังมีข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้นักวิชาการศึกษาปฏิบัติงาน ยังไม่ชัดเจน

ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พบจากการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าโอกาสที่นักวิชาการศึกษาจะสามารถผลักดัน หรือก่อให้เกิดสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดเกิดบทบาทในลักษณะเป็น "ศูนย์ 3 ศูนย์" มีความเป็นไปได้น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักวิชาการศึกษายังประสบปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก อยู่อีกหลายประการ เฉพาะอย่างยิ่งจากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานสูง คือ ปัญหาความขาดแคลนด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งยังคงเป็นปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพนั้น ย่อมเป็นตัวชี้ที่เด่นชัด อยู่ในตัวของมันเองว่า นักวิชาการศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ ทุก ๆ งานนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงในทุก ๆ ด้าน หรือมีเช่นนั้นนักวิชาการศึกษาอาจจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาและความคิดเพื่อการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในระดับมาก อย่างไรก็ตาม กรณีนี้อาจมีผลให้จำเป็นต้องละวางการปฏิบัติงานเชิงวิชาการต่าง ๆ ลง และอาจมีผลให้งานด้านการคิดค้นแผนงาน โครงการและงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยต่าง ๆ ด้อยประสิทธิภาพลงก็ได้

ในด้านปัญหาการปฏิบัติงานนี้มีข้อค้นพบที่น่าสนใจยิ่งประการหนึ่ง คือ ผลการวิเคราะห์ คำถามปลายเปิดอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ปรากฏว่าปัญหาสำคัญที่พบมี 3 ประเด็นดังนี้

#### 1. ปัญหาโครงสร้างและระบบบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการของนักวิชาการศึกษา
3. ปัญหาผู้บังคับบัญชารวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยังขาดความเอาใจใส่และไม่เห็นความสำคัญของงานด้านวิชาการ

ในบรรดาปัญหาทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าว จะเห็นว่าค่อนข้างเป็นปัญหาที่เป็นเหตุเป็นผลแก่กัน กล่าวคือ บุคลากรที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเมื่อประสบกับปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องมาจากระบบและโครงสร้างไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสบปัญหาผู้บังคับบัญชา และบุคลากรอื่นขาดความเอาใจใส่ เมื่อผนวกเข้ากับความต้องการส่วนตัวแล้ว นักวิชาการศึกษา ย่อมมุ่งที่จะแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไปอีก อย่างไรก็ตามเมื่อนักวิชาการศึกษาแสวงหาความก้าวหน้าในสายงานของตนเองไม่ได้ ก็จำเป็นต้องก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ในสายงานใหม่ซึ่งมองเห็นลู่ทางที่ดีกว่า ผลการวิจัยส่วนนี้จึงอาจเป็นส่วนที่แสดงให้เห็นว่าการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายงานวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดและไม่เป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นนักวิชาการศึกษาจึงดิ้นรนขวนขวายเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่มีโอกาสหรือลู่ทางก้าวหน้าสูงกว่าสายงานวิชาการ ประเด็นดังกล่าวที่ผู้สนใจได้จากรายชื่อผู้สมัคร เข้าสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการอำเภอ ระดับ 5-6 แต่ละครั้งซึ่งปรากฏว่านักวิชาการศึกษาที่สมัคร เข้าสอบคัดเลือกเป็นจำนวนมากแทบทุกครั้ง

### ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากวิธีปฏิบัติงานแต่ละเรื่องในแต่ละหมวดงาน มีกิจกรรมปลีกย่อยหลายกิจกรรม แต่เมื่อพิจารณาในแง่ข้อจำกัดต่าง ๆ แล้วปรากฏว่านักวิชาการศึกษาไม่อาจปฏิบัติให้ครบถ้วนสมบูรณ์ได้ทุกครั้ง กิจกรรม ดังนั้นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานใด ๆ นักวิชาการศึกษาควรวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. กิจกรรมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการศึกษากำหนดหรือตัดสินใจเลือก ควรเป็นกิจกรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติให้สนองรองรับซึ่งกันและกันให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมที่ไม่สนองรองรับซึ่งกันและกันไม่ควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาด้วย เช่น ในการรวบรวมข้อมูลและสถิติที่จำเป็น หากนักวิชาการศึกษาจัดเก็บโดยวิธีส่งแบบจัดเก็บไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลให้ ก็ควรจัดประชุมชี้แจงหรือจัดทำคู่มือการจัดเก็บข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจหรือนำไปใช้ เพื่อให้ข้อมูลที่จัดเก็บหรือรวบรวมมา มีความครบถ้วน ครบคลุม สามารถนำมาวิเคราะห์หรือหาค่าดัชนีชี้ปัญหา และ วางแผนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3. ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นับเป็นตัวจักรสำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกคนในสำนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงควรศึกษาวิเคราะห์หลักการต่าง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ ทั้งนี้เพื่อจะได้กระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงานด้านวิชาการและร่วมมือกันผลักดันให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเกิดบทบาทในฐานะเป็น "ศูนย์ 3 ศูนย์" อย่างแท้จริง

4. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจะหาทางเร่งรัดปรับปรุงวิธีการประสานงานกับกรมกองต่าง ๆ ในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเอื้ออำนวยต่อการประสานงานในระดับจังหวัดให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจใช้วิธีขยายปริมาณและโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีฝ่ายโครงการพิเศษ เพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมกองต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ส่งบุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงานในลักษณะผู้ประสานงานได้โดยคล่องตัวและมีระเบียบรองรับ

5. การแก้ปัญหาด้านบุคลากรฝ่ายแผนงานและวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรเปิดโอกาสให้จังหวัดถ่ายเทอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่แล้วในฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป มาช่วยแบ่งเบาภาระกิจการงานที่เข้าลักษณะงานธุรการ งานพิมพ์และงานเอกสารให้แก่นักวิชาการศึกษาไปพลางก่อน นอกเหนือจากวิธียืมตัวบุคลากรนอกสังกัดและวิธีกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งใหม่ ซึ่งใช้อยู่แล้วในปัจจุบัน

6. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาความขาดแคลนด้านเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มากยิ่งขึ้น โดยควรจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดจัดซื้อจัดหาเพิ่มเติมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องตระหนักว่า ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นองค์ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเกิดบทบาทในฐานะเป็นศูนย์บริการและประสานงาน

7. ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญประเด็นหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจะเร่งรัดผลักดันให้นักวิชาการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าในสายงานวิชาการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น เปิดโอกาสให้เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งตามเกณฑ์ที่กำหนด และควรกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการ ได้เลื่อนระดับตำแหน่งโดยไม่อิงเกณฑ์ของสายงานบริหาร วิธีการดังกล่าวนอกจากจะเป็นการเปิดโอกาส



ให้นักวิชาการศึกษาได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานแล้ว ยังเป็นการช่วยสะกิดก้นมิให้นักวิชาการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูง ละทิ้งตำแหน่งไปแสวงหาความก้าวหน้าในสายงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีด้วย

8. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเพื่อทดแทนนักวิชาการศึกษารุ่นเก่าที่เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในสายงานใหม่ นอกจากจะต้องเน้นให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์รวมทั้งมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรมีข้อจัดจหนคเพื่อพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกที่ผ่านการฝึกอบรมหรือได้ศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เช่น สถิติและวิจัย การวางแผนการศึกษา มนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน การนิเทศการศึกษา และการประเมินโครงการ เป็นต้น หรือมีคณนั้นก็ควรจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ กังที่กล่าว ก่อนที่จะแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาเป็นรายภูมิภาค ศึกษาเฉพาะเขตการศึกษา และศึกษารายกรณี เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในแง่มุมอื่น ๆ เช่น ศึกษาระดับการปฏิบัติงาน ศึกษาการปฏิบัติงานเฉพาะเจาะจงเพียงด้านใดด้านหนึ่ง และศึกษาการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของประชากรกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักวิชาการศึกษา เช่น ผู้บริหารหน่วยงานและสถานศึกษาในจังหวัด คณะอนุกรรมการการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรมจังหวัด และคณะทำงานวางแผนการศึกษาของจังหวัด เพื่อเป็นการวิเคราะห์ที่เจาะลึกว่านักวิชาการศึกษาในแต่ละจังหวัด สามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษามากน้อยเพียงใด
4. ควรศึกษาการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายประสานงานและกิจกรรมการศึกษา และฝ่ายการเงินบัญชีและพัสดุ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยนี้