

371.2013

๑๙๕๗๓

๕.3

ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ปริญญานิพนธ์

ของ

อุไร แจ่มจันทร์

13 พ.ค. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6๗๘74

ศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

บทคัดย่อ
ของ
อุไร แจ่มจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทาง การนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านการประเมินผล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 จำนวน 157 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทาง การนิเทศ 5 ด้าน คือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก
2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริม ทักษะทางการนิเทศในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็นผู้นำ เรื่อง การประสาน งานในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ทางด้านวิชาชีพให้กับครู และด้านการประเมินผล เรื่อง การ ช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 มี ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

NEED FOR THE SUPERVISORY SKILLS DEVELOPMENT OF
THE DISTRICT EDUCATIONAL SUPERVISORS
EDUCATIONAL REGION FIVE

AN ABSTRACT

BY

URAI CHAMCHUN

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

March 1997

The Purpose of this research was to study and compare Administrative skill the needs for supervisory skill development of the district educational supervisors in educational Region Five that administrative experience and educational background in five areas : leadership, human relations, group process, personnel administration and evaluation.

The samples consisted of this research was educational supervisors in Educational Region Five of 157 chief of educational supervisors. The instrument used for collecting data was a rating - scale questionnaire. The statistics used for the analysis of data were mean, standard deviation and t-test.

The important research finding were as follows :

1. The district educational supervisors in Educational Region Five Needs for the supervisory skill development Needs in Five areas : namely leadership, human relations, group process, personnel administration and was evaluation at a high level.

2. A comparison of Supervisory skill development of the district educational supervisors who are different in educational background found that the district educational supervisors in educational Region Five have needs for the supervisory skill development in each aspect namely leadership coordinate in solving problems abstraction in teaching filed and evaluation in the case of self evaluation by using many technique very statisfication .05.

3. A comparison of Supervisory skill development of the district educational supervisors in Region Five who have different experiences found that district educational supervisors in educational Region Five who have needs for the supervisory skill development of the district educational supervisors in each aspect.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(นางสาวเนาวรัตน์ แดงยิ้ม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธานกรรมการ รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าและตรวจสอบอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาในการดำเนินงาน อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ นางสาวเนาวรัตน์ แดงยิ้ม นางสาวเตือนใจ วิจิตร นายคณิง กายสอน และนายสุวรรณ เชื้อนิล ผู้อำนวยการ ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี รวมทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณอาจารย์จรัส แจ่มจันทร์ เด็กชายบฐมภัทร แจ่มจันทร์ เด็กหญิงบัณฑิตา แจ่มจันทร์ ตลอดจนญาติ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งในการทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงจะได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุไร แจ่มจันทร์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	การนิเทศการศึกษา	7
	ความหมายของการนิเทศการศึกษา	7
	หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา	9
	ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา	11
	คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์	13
	บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	17
	ทักษะทางการนิเทศการศึกษา	19
	ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	22
	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	24
	ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	27
	ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	29
	ทักษะด้านการประเมินผล	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
	งานวิจัยในประเทศ	32
	งานวิจัยในต่างประเทศ	33
	สมมติฐานของการวิจัย	34

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	วิธีการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	78
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	78
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	78
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	การวิเคราะห์ข้อมูล	79
	สรุปผลการวิจัย	79
	อภิปรายผล	80
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	86
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	87

บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คำร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	41
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ เฉลี่ยรายด้าน	42
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ	43
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์	45
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านกระบวนการกลุ่ม	47
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล	49
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผล	51
8 เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศรวม 5 ด้าน จำแนกตามวุฒิ การศึกษา	53
9 เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการเป็นผู้นำ จำแนก ตามวุฒิการศึกษา	54
10 เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนก ตามวุฒิการศึกษา	57
11 เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านกระบวนการกลุ่ม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	59
12 เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการบริหาร งานบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา	61

13	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศด้านการประเมินผล จำแนกตามวุฒิการศึกษา	63
14	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศรวม 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	66
15	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	67
16	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	70
17	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านกระบวนการกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	72
18	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	74
19	เปรียบเทียบความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	76

ภูมิหลัง

การเร่งรัดคุณภาพการศึกษา เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน บุคคลที่จะมีส่วนในการทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ คือ ครู เพราะครูมีบทบาทในการสร้างคุณภาพทางการศึกษา ครูจึงเป็นผู้กำหนดอันสำคัญต่อประสิทธิภาพของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 5) ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และความรู้ทางด้านวิชาการที่ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนช่วยให้ครูเกิดการพัฒนางานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา จึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรง ก็คือ ศึกษาานิเทศก์

ในปี พ.ศ. 2533 ได้มีระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษาานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 โดยแบ่งหน่วยปฏิบัติงานของศึกษาานิเทศก์ออกเป็น 3 ระดับคือ หน่วยศึกษาานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หน่วยศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและกรุงเทพมหานครและหน่วยศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เมื่อพิจารณาหน้าที่ของศึกษาานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะพบว่าศึกษาานิเทศก์ที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตรง คือ ศึกษาานิเทศก์อำเภอ ส่วนศึกษาานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และศึกษาานิเทศก์จังหวัดนั้น มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ศึกษาานิเทศก์อำเภอ จึงเป็นความหวังของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าจะเป็นผู้ที่ออกไปนิเทศช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลตามมาตรฐานทางวิชาการและจากการบรรยาย เรื่องทิศทางการนิเทศการศึกษา ในแผนระยะที่ 6 ของเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่ามุ่งหวังที่จะให้การนิเทศการศึกษาในระดับอำเภอ เป็นยุทธศาสตร์ในการเร่งรัดคุณภาพการจัดการศึกษาระดับโรงเรียน และกลุ่ม

โรงเรียน เพราะศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครู และทราบข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 11)

แต่จากการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 15) ได้สรุปสภาพการนิเทศไว้ว่า สถานการณ์ทางการนิเทศเป็นไปในลักษณะของการเพิ่มพูนปัญหาแก่ครูผู้สอนมากกว่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพราะการนิเทศเป็นไปในลักษณะที่เป็นการวัดผลการสอน การตรวจดูการสอน หรือการตรวจดูงาน ทำให้ครูผู้ได้รับการนิเทศรู้สึกหวาดกลัว ขาดความเชื่อมั่น ซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ อุตตัมพันธ์ (2532 : 126) ที่เสนอปัญหาของการนิเทศของศึกษานิเทศก์ว่า เท่าที่ปฏิบัติมา ศึกษานิเทศก์จะทำหน้าที่ในลักษณะของการนิเทศทั่วไป ยังไม่เจาะลึกถึงการนิเทศการเรียนการสอนระดับห้องเรียน ส่วนใหญ่เป็นการนิเทศที่ใช้ระบบการสื่อสารทางเดียวการ แก้ปัญหาของศึกษานิเทศก์ไม่ทันเหตุการณ์และไม่ตรงกับความต้องการของครู ครูจึงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ ศึกษานิเทศก์ ไม่ยอมรับและไม่นำสิ่งที่ได้รับการนิเทศไปปฏิบัติ สภาพการณ์เหล่านี้ไม่สอดคล้องกับหลักการนิเทศการศึกษาที่กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้สึกรอบรู้ให้แก่ครู และสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ บริกส์ และจัสแมน (รัตนา พงษ์พันธุ์งาม. 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Briggs and Justman. 1952 : 130) และการนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือจะต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการของเขา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 9) ได้สรุปปัญหาในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่เกิดจากศึกษานิเทศก์ไว้หลายประการ เช่น ขาดเทคนิคการนิเทศ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับครูหรือบุคคลอื่นไม่ได้ ขาดทักษะการเป็นผู้นำ ทำงานโดยไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และสมาคมศึกษานิเทศก์ได้สำรวจความคิดเห็นศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาก ทำให้เกิดความท้อแท้ ขาดขวัญกำลังใจ และได้พบข้อเท็จจริงว่า ปัญหาในการทำงานที่ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความท้อแท้ นั้นเนื่องมาจาก การขาดทักษะของ ผู้นิเทศเองด้วย เช่น ไม่มีทักษะในการให้คำแนะนำด้วยวาจาและเขียนข้อเสนอแนะ ขาดเทคนิคในการโน้มน้าวจิตใจครูให้เชื่อถือและปฏิบัติตาม ขาดเทคนิคในการนิเทศ ฉะนั้น การที่จะ

แก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้ได้ผลนั้น ต้องแก้ที่ตัวศึกษานิเทศก์ ด้วยการพัฒนาคุณภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศ และการพัฒนานั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของศึกษานิเทศก์ด้วย จึงจะทำให้ การพัฒนาทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ว่า การบริหาร การนิเทศ การติดตามผลและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบที่สนับสนุนและพัฒนาการบุคลากรมีประสิทธิภาพ เป็นระบบที่สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ในฐานะผู้วิจัยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีทักษะทางการนิเทศที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงพิจารณาหาแนวทางในการเสริมทักษะทางการนิเทศให้กับศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อให้การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 จำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมต่อผู้บริหารระดับสูงในระดับจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับความต้องการของศึกษานิเทศก์ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ตามทัศนะของ ไวลส์ (Wiles. 1967) ดังนี้

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล
5. ทักษะด้านการประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 5

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่ปฏิบัติการนิเทศ ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 163 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ใน 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการเป็นผู้นำ

3.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

- 3.2.3 ด้านกระบวนการกลุ่ม
- 3.2.4 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.2.5 ด้านการประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์
2. ทักษะทางการนิเทศ หมายถึง ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติ การนิเทศการศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ
 - 2.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถ และความพร้อมที่จะ กระตุ้น แนะนำ และเสนอแนะแนวทางด้านการศึกษาให้แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถดำเนิน กิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
 - 2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข เรียนรู้จิตใจผู้ร่วมงาน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และเข้าใจปรับปรุง ตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
 - 2.3 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการร่วมแรงร่วมใจ และร่วมกันคิดเพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนเป็นเจ้าของ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ภายใต้การนำของผู้นำกลุ่ม
 - 2.4 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถในการจัด วางตัวบุคคล การอบรมให้ความรู้ การให้คำแนะนำปรึกษา การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดง ความสามารถในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การให้กำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ
 - 2.5 ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการตีค่า ผลงานที่ได้จากการดำเนินงานนั้นว่า บังเกิดผลดีเพียงใด ซึ่งการประเมินผลมักจะได้จากการวัด ซึ่งจะออกมาในรูปปริมาณ และจำนวนเล็กน้อย แล้วนำผลการวัดนั้นมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดี เพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่อย่างไร
3. ศึกษาพิเศษก้ออำเภอ หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งศึกษาพิเศษที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 5

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี
และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. เขตการศึกษา 5 หมายถึง ท้องที่ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ
พระราชกฤษฎีกา แบ่งออกเป็นเขต เพื่อประโยชน์ในการบริหารการศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่
จังหวัดต่าง ๆ 6 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี
สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ของศึกษานิเทศก์อำเภอเนิน ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์
2. บทบาท และหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
3. ทักษะทางการนิเทศการศึกษา
 - 3.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ
 - 3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 3.3 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม
 - 3.4 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.5 ทักษะด้านการประเมินผล
4. - งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการศึกษา

KAT 4

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ เช่น

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 30) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 262) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียน การสอน เพื่อให้ได้ผลงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535 : 8) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยพัฒนาผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ตามเป้าหมายที่กำหนดเกิดขึ้นกับผู้เรียน บริกส์ และจัสแมน (รัตนฯ พงษ์พันธุ์งาม, 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Briggs and Justman. 1952 : 4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การประสานงานของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้กำลังใจ และชี้ทางให้ครู เจริญงอกงามในอาชีพ

กุต (รัตนฯ พงษ์พันธุ์งาม, 2538 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Good. 1973 : 574) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา ที่ได้ รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการแนะนำครูหรือ/และผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการ ศึกษาให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือให้การศึกษา การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความงอกงาม ในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีสอน และช่วยเลือกและ ปรับปรุงการประเมินผลการสอน

ไวส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1975 : 5 - 9) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษาจะอยู่ในขอบข่ายดังนี้ คือ

1. การปรับปรุงการเรียนการสอน
2. การประเมินผลการเรียนการสอน
3. การเป็นผู้นำในการให้ความช่วยเหลือครู
4. การทำความเข้าใจในกระบวนการเรียน การสอน
5. การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การจัดการฝึกอบรมทางการศึกษาภายในโรงเรียน
7. การพัฒนาหลักสูตร

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการแนะนำ

ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจแก่ครู และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา

เมื่อพิจารณาหลักการของการนิเทศการศึกษา พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ
เช่น กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 273) ได้กล่าวถึงหลักการการนิเทศการศึกษาตามแนวคิด
ของ บริกส์ และจัสท์แมน (Briggs and Justman) ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา ต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษา ต้องเป็นการส่งเสริม และสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษา ควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งหน้าที่พิเศษออกเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศการศึกษา ควรจะตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
5. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ หาทางช่วยให้เด็กเกิดความรู้
ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษา จะต้องเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้สึกรอบรู้ให้แก่ครู และการ
สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
8. การนิเทศการศึกษา ควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่
9. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของ
ครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะคติ
และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษา พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นทางการให้มากที่สุดเท่า
ง่าย ๆ
12. การนิเทศการศึกษา ควรใช้เครื่องมือ และกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนหลักการ และเหตุผล

14. การนิเทศการศึกษา ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินได้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ เบอร์ตัน และบรูดเนอร์ (Burton and Bruckner) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ (กิตติมา ปรีดีติลล. 2532 : 274) คือ

1. การนิเทศการศึกษา ควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา การนิเทศการศึกษาที่ดีควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่วางไว้ ควรเป็นไปตามความจริง และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาควรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีการปรับปรุง และประเมินผล การนิเทศควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล และการสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาจะต้องเคารพในความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาต่าง ๆ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา 3 ประการ ซึ่ง สังัด อุทรานันท์ (2530 : 15 - 19) สรุปไว้ คือ

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษา เป็น "กระบวนการ" ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

การให้ความหมายของการนิเทศในลักษณะของ "กระบวนการ" มีความสอดคล้องกับแนวคิด และหลักการที่ดีของการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน กล่าวคือ คำว่า "กระบวนการ" จะมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดี

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่าน "ตัวกลาง" คือ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

ในประเด็นนี้ ต้องการชี้ให้เห็นว่า "เป้าหมาย" ของการจัดให้มีการนิเทศการศึกษา คือ คุณภาพของนักเรียน ไม่ใช่ผลประโยชน์ที่ครูพึงจะได้ การที่กล่าวว่าการนิเทศการศึกษาเป็น

การทำงานโดยผ่านตัวกลาง ก็คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพในการเรียนของนักเรียนในชั้นปลาย

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษา (ในประเทศไทย) เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

การให้ความหมายของคำว่า "ประชาธิปไตย" ในกระบวนการนิเทศศึกษานั้น ไม่ได้มองเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่จะรวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนบทบาทในฐานะผู้นำ และผู้ตาม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย ในปัจจุบันนี้ถือว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการนิเทศไม่ว่าจะดีหรือไม่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศทุกคนจะต้องรับผิดชอบโดยเท่าเทียมกันด้วย ดังนั้น การนิเทศแบบประชาธิปไตยจึงช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ซารี มณีสรี (2525 : 185) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งบุคลากรทางการศึกษาและองค์การทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงปรับตัวไม่ทัน ศึกษานิเทศก์จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะต้องช่วยเหลือส่งเสริมทั้งบุคลากรและองค์การดังกล่าว ให้รู้จักแก้ปัญหาของตนเอง มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ

สมาคมศึกษานิเทศก์ (2535 : 10 - 11) อธิบายความจำเป็นที่ต้องมีศึกษานิเทศก์ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้หลักสูตรเปลี่ยนแปลงด้วยศึกษานิเทศก์จึงเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียน โดยทำงานร่วมกับครู คณะครูหรือคณะบุคคล หรือองค์การที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. การแบ่งงาน หน้าที่ของส่วนราชการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต้องมีองค์ประกอบของงานสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายธุรการ กับฝ่ายวิชาการ ศึกษานิเทศก์อยู่ในฝ่ายวิชาการมีหน้าที่นิเทศให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3. ความชำนาญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น
จะต้องมีผู้ชำนาญ โดยการคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาทำภารกิจนี้

4. มาตรฐานการศึกษา โดยปกติแล้ว ในโรงเรียนจะมีหัวหน้าสายวิชา หรือผู้ช่วย
ฝ่ายวิชาการทำหน้าที่นี้ในโรงเรียน แต่มีข้อจำกัดอยู่ตรงที่การใช้ครูทำภารกิจนี้นั้น
ไม่อาจรักษามาตรฐานการศึกษาในระดับประเทศได้ เพราะทักษะหรือความชำนาญของครูยังไม่
เพียงพอ

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 263) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา
ไว้ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้
เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวความคิดในเรื่อง
การเรียนการสอนก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ผู้นิเทศการศึกษาจึงจำเป็นต้องช่วยให้ครู
มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้น จำเป็นต้อง
ได้รับการชี้แนะ หรือการนิเทศจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ
ลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศไทย ไม่อาจจะรักษามาตรฐานไว้ได้ ถ้าไม่มีการควบคุมดูแล
ด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นและ
มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยมีเหตุผลดังนี้

1. สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้
สอดคล้องกับสังคมด้วย ศึกษานิเทศก์จึงต้องเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยน
แปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียน
การสอนเกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาหาความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในงานสอนมีอยู่มาก ศึกษานิเทศก์จึงต้องรับผิดชอบในเรื่องนี้

3. การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ถ้าหยุดนิ่งคือความล้าหลัง การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ
4. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการกลางที่ประสานประโยชน์นโยบายของหน่วยงานที่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด และเป็นเครื่องมือสำคัญของนักบริหารที่ชาวนุสลาตใช้เป็นประโยชน์ในการคิดริเริ่มงาน พัฒนางาน ติดตามงาน และสร้างขวัญกำลังใจ
5. ความจำเป็นในการรักษามาตรฐานทางการศึกษา ศึกษาพิเศษเป็นผู้ดูแลด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้ดำเนินไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยเหนือกำหนด
6. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลที่ประกอบอาชีพครูได้รับการศึกษาต่อระหว่างการศึกษาประกอบอาชีพ การศึกษาดังกล่าว ส่งผ่านทางศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ประสานให้ครูได้รับการฝึกฝนทั้งทางทักษะ และประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพของตนอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือช่วยเหลือตัวเองในการสอนได้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์

คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการทำงานในการนิเทศการศึกษา มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

ซารี มณีสรี (2523 : 63) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีมีความรู้ในหลักการนิเทศทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นอย่างดี เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตระหนักในหลักประชาธิปไตย สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูได้ ไม่เป็นผู้ครอบงำ รักษาความลับ ระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ที่ครูให้ความไว้วางใจ และเป็นคนเปิดเผยเข้าใจมนุษย์

วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2524 : 31 - 33) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์โดยเน้นความสำคัญใน 2 ด้าน ที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมี ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะเฉพาะตัวที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงาน

ในฐานะผู้แนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นมีดังต่อไปนี้

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

1. คุณลักษณะด้านความรู้

1.1 การจัดการ (Business Management) ศึกษาในเทสท์ ควรเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบสารบรรณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ การจ้าง ระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการกำหนดตัวบุคลากรตามหน้าที่ การจัดควบคุมสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสำนักงาน การบำรุงรักษาทรัพย์สิน การควบคุมระบบงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อช่วยเสริมให้ฐานะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

1.2 พฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior) ศึกษาในเทสท์ควรมีความรู้เกี่ยวกับสภาพผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ พลังกลุ่ม การสร้างความพอใจ แรงจูงใจ การประสานงาน การให้ข่าว การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ เพื่อช่วยให้ศึกษานิเทศก์ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักสูตร (Curriculum Development Implementation) ศึกษาในเทสท์ควรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ กระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียน การให้คำปรึกษา การกำหนดวิธีวัดผล และประเมินผล เพื่อให้เจตนารมณ์ของหลักสูตรสัมฤทธิ์ผล

1.4 การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ศึกษาในเทสท์ควรมีความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงองค์การ (หน่วยศึกษานิเทศก์) ความสามารถขององค์การ สมรรถวิสัยในการแก้ปัญหาภายในองค์การ การใช้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนประสิทธิผล และความเจริญขององค์การ เพื่อให้้องค์การผลิตบริการสนองความต้องการของผู้ใช้ และให้มีความอยู่รอดปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม

2. คุณลักษณะด้านทักษะ

2.1 การปฏิบัติการทางเทคนิค (Technical - Managerial Skills) ศึกษาในเทสท์ควรมีทักษะในการจัดหา (การซื้อ และการจ้าง) การเงินและบัญชี งานสารบรรณ งานบริหารบุคคล การจัดระบบงาน โดยปฏิบัติงานตามระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

2.2 การครองคน (Human – Managerial Skills) ศึกษาในเทสก์ควร มีทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจคน การสร้างขวัญการรู้จักประนีประนอม การยอมรับ การสร้างความนับถือและความไว้วางใจ โดยมุ่งให้ทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

2.3 การจัดการศึกษา (Technical – Education Skills) ศึกษาในเทสก์ควรมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศการศึกษา การสำรวจ และการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น การประสานงานโรงเรียนให้ เข้ากับชุมชน การวัดผลและประเมินผล โดยมุ่งให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของ การศึกษา

2.4 การสร้างความคิด (Speculative – Creative Skills) ศึกษาในเทสก์ควรมีทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาบริหาร การวางแผน อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การจัดบริการที่สนองความต้องการ การเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีในการทำงาน โดยใช้ทักษะที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจากการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 14 – 15) สรุปไว้ดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนตัว

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระจับกระจ่าง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์

2. ด้านความรู้ความสามารถ

ผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความประพฤติดี รู้จักประมาณตน มองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี

3. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ผู้ที่เป็นศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นคนตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศก์นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ เป็นนักประชาธิปไตย มีบุคลิกลักษณะดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และมีความประพฤติดี

คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึง ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (บุญมา กัมปนาทพงษ์. 2532 : 25)

กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 6) ได้กำหนดคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ในหมวด 4 ข้อ 9 ว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ค. กำหนดและมีคุณสมบัติอื่นประกอบดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการประถมศึกษา
2. มีความรู้และทักษะในกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตรประถมศึกษาและแผนการศึกษาปัจจุบัน
3. มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายแผนการศึกษาชาติและแผนการศึกษาปัจจุบัน
4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
5. มีความสามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยดี
6. มีบุคลิกลักษณะและมนุษยสัมพันธ์ดี เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ และการบริหารการศึกษา
7. มีความประพฤติและปฏิบัติดี เป็นตัวอย่างแก่ครูได้
8. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษา และเจตคติที่ดีต่องานนิเทศการศึกษา
9. มีความสามารถในการปฏิบัติงานควบคุม การตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำและเสนอแนะวิธีแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระเบียบว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533

1. ได้รับปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาตรีวิชาชีพอื่น ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอนในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีหรือ

2. ได้รับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไปหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอนในสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

และได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะมีการสอบข้อเขียนในภาค ความรู้ ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งประกอบไปด้วย งานวิชาการ งานนิเทศการศึกษา งานวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา และการประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2535 : 5)

ไวส์ และบอนดี (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2535 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Wiles and Bondi. 1986) กล่าวว่า ผู้ที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์ในต่างประเทศนั้นจะต้องมีความรู้ในระดับ ปริญญาโทหรือปริญญาเอก

สรุปได้ว่า ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้าน กฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา หลักสูตร นโยบาย แผนการศึกษาชาติ และมีความเข้าใจ เกี่ยวกับเหตุการณ์ทันยุค ทันสมัย ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนมีความประพฤติดี ปฏิบัติดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไปได้เป็นอย่างดี

2. บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ ตามขอบเขต หน้าที่ของงาน การนิเทศศึกษาก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะต้องรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้ชัดเจน ว่าตนมีบทบาทและหน้าที่อย่างไรได้มันักการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้ให้การสนับสนุน (Supporting)
2. เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ (Assisting)
3. เป็นผู้มีส่วนร่วม (Sharing) ในการปรับปรุงการสอนมากกว่าการแนะนำ

หรือสั่งการแต่เพียงอย่างเดียว

วินัย เกษมเศรษฐ์ (2521 : 16 - 19) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้นำของกลุ่มบุคคล
2. เป็นผู้สร้างขวัญและส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามในอาชีพ

3. เป็นผู้บริการในทางปรึกษาหารือ
4. เป็นผู้ประสานงาน
5. เป็นผู้พัฒนาและใช้หลักสูตรในระดับท้องถิ่น
6. เป็นผู้อำนวยความสะดวก

ส่วน สงัด อุทรานันท์ (2530 : 63 - 64) กล่าวว่า ในการจัดการนิเทศการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้

1. ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนดทางเลือก รวมทั้งวางแผนในการปฏิบัติงาน
2. เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติ หากศึกษานิเทศก์ไม่มีความถนัดในเรื่องใดก็เป็นหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์ จะต้องแสวงหาวิทยากรจากแหล่งอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะ ให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง
4. ทำการสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ตนเองด้วยความมั่นใจ
5. ดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ หรือเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สำหรับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 ได้กำหนดไว้ 8 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 4 - 5)

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา
2. เผยแพร่ ความรู้ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลการวิเคราะห์ วิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัด
3. การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
4. ประสานงานทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ดำเนินการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนและการจัดกิจกรรมการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

6. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา ตามแผนงานโครงการที่กระทรวง ทบวง กรม ต่างมอบหมายและขอความร่วมมือ

7. พัฒนานิเทศและให้บริการทางการศึกษา

8. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ดังกล่าว สรุปได้ว่าศึกษานิเทศก์มีบทบาทและหน้าที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ได้รับการนิเทศได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งผลต่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3. ทักษะทางการนิเทศการศึกษา

งานนิเทศการศึกษา เป็นงานที่นำการศึกษาไปพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นงานประสานงานในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง และเป็นงานติดตามผลแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ลักษณะของงานมีหลายรูปแบบ ไม่มีอำนาจสั่งการ แต่มีเป้าหมายของงานที่ต้องรับผิดชอบชัดเจน การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ต้องทำงานร่วมกับคน และกลุ่มคนต้องเป็นไปอย่างมีกระบวนการ ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา จะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของศึกษานิเทศก์เป็นอย่างมาก ดังคำกล่าวของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 25) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้พัฒนางานวิชาการ จึงเปรียบเสมือนเป็นผู้บริหารทางวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะใดในการปฏิบัติงาน ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ทักษะนั้นด้วย นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างทักษะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังให้แนวความคิดไว้ว่า ข้อสำคัญที่จะทำให้คนทำงานร่วมกันได้ดีก็คือ เขาจะต้องมีทักษะความสามารถกับความตั้งใจ ความจริงใจใน

การทำงาน จึงจะเป็นผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน จะเห็นได้ว่า ทักษะในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ศึกษานิเทศก์ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จได้

สังต์ อุทรานันท์ (2530 : 68 - 69) ได้นำแนวความคิดของแคทซ์ (Katz) ที่จัดประเภทของทักษะผู้บริหารมาใช้กับทักษะของผู้นิเทศว่าควรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ประกอบด้วย ทักษะในการสัมภาษณ์ การสังเกต การนำอภิปราย การรับรู้ในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น การร่วมในการอภิปราย และทักษะเกี่ยวกับบทบาทสมมติ เป็นต้น
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ประกอบด้วย ทักษะเกี่ยวกับการมอง การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์และการซักถาม เป็นต้น
3. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ประกอบด้วย ทักษะการพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การกำหนดหัวข้อโครงร่าง การสาริต การเขียนแผนภูมิ การร่างภาพ การคิดคำนวณ และการเป็นประธานที่ประชุม เป็นต้น

ศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 3 ด้าน นั่นคือ ทักษะทางเทคนิค เพื่อสามารถจะเข้าใจและปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อจะสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและสามารถกระตุ้นให้คนอื่นทำงานได้ และทักษะทางความคิดรวบยอด เพื่อที่จะเข้าใจและสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ธีระกุล (2524 : 50 - 60) ได้กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ ดังนี้

1. ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relation) เกี่ยวกับการพฤติกรรมของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกัน (Human Behavior) แรงจูงใจที่กระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Motivative) การร่วมงาน (Team Work) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interaction)
2. ทักษะแห่งความเป็นผู้นำ (Skill in Leadership) ประกอบด้วย การวางแผน (Planing) การจัดระเบียบงาน (Organizing) การประสานงาน (Coordinating)

การติดต่อสื่อสาร (Communication) การกระจายงาน (Delegating) และการประเมินผลงาน (Job Evaluation)

3. ทักษะในการบริหารบุคคล (Skill in Personnel Administration) ประกอบด้วย การเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ การใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ การบำรุงรักษาและส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและการช่วยเหลือ ติดต่อ และการดำเนินการให้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการจะพ้นจากหน่วยงาน

4. ทักษะในกระบวนการหมู่พวก (Skill in Group Process) ประกอบด้วย ธรรมชาติของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์ ธรรมชาติของกลุ่ม กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม แรงผลักดันต่าง ๆ ที่มีต่ออิทธิพลของกลุ่ม บทบาทของสมาชิกกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

5. ทักษะในการประเมินผลงาน (Skill in Evaluation) การประเมินผลที่ดี และมีประสิทธิภาพ ควรเป็นไปในลักษณะที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา วัดหลาย ๆ ด้าน หลาย ๆ แบบ วัดตามผลของการวิเคราะห์ที่ได้มาวัดติดต่อกันโดยสม่ำเสมอ ยืดหยุ่นได้ เลือกใช้เครื่องมือในการวัดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ง่ายต่อการเข้าใจและใช้วิธีทางแห่งประชาธิปไตยในการดำเนินการ

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับทักษะทางการนิเทศของ ไวส์ (Wiles. 1967 : 16) ใน 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบของเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ (Supervision as Skill in Leadership)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Supervision as Skill in Relations)
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Supervision as Skill in Group Process)
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (Supervision as Skill in Personnel Administration)
5. ทักษะด้านการประเมินผล (Supervision as Skill in Evaluation)

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ

ลักษณะสำคัญที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งไวส์ (Wiles) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีทักษะในด้านการเป็นผู้นำในเรื่องต่อไปนี้

1. การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น
2. การชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
3. การเสนอแนะความคิดเห็นให้กลุ่มในการวางแผนปฏิบัติงาน
4. การเสนอแนะความคิด วิธีการสอนใหม่ ๆ ตลอดจนการแนะนำแหล่งวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครู

5. การส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้
6. การสร้างขวัญ กำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน
7. การสร้างความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ชอบพอกันและกัน
8. การส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่
9. การแนะนำครูให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน
10. การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ภิญโญ สาธร (2524 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือคนที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถที่จะจูงใจคนให้ทำตามความคิดเห็นตามความต้องการหรือคำสั่งของตนได้

และให้ความเห็นว่าคนที่เป็นผู้นำนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธวิธีพิเศษ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ 5 ประการ คือ

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน คือ มีความตื่นตัว มีความคล่องแคล่ว และมีความร่าเริงแจ่มใส ทนต่องานในหน้าที่และท่าต่อเนืองนาน ๆ ได้
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน ถ้าผู้นำขาดคุณสมบัตินี้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะหน่วยงานต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก
4. มีความรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกรักของตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในเชิงคุณธรรม สภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก ยินดีรับผิดชอบ ยินดีรับคำตำหนิ เมื่อรับหน้าที่ใดจะต้องบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด

5. มีความฉลาดไหวพริบ มองเห็นภาพรวม รอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ซึ่งจะมีได้เมื่อมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบาย วัตถุประสงค์ของงานอย่างแจ่มชัด รู้วิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัย มีความคิดริเริ่มร่างกายจิตใจจะต้องสมบูรณ์



กิตติมา บริดีติลล (2532 : 292) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำโดยกล่าวถึงไปถึงการปฏิบัติงานของผู้นำทางการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และมองเห็นลักษณะเด่นสำคัญของครูแต่ละคน ศึกษาวิเคราะห์ต้องค้นให้พบความสามารถ (Ability) ขีดความสามารถ (Capacity) และความสนใจ (Interest) ของครูแต่ละคน เรื่องนี้ในบางกรณีอาจต้องใช้เวลาพอสมควร การพบกันครั้งแรกสองครั้งอาจยังไม่เห็น ดังนั้นผู้นำนิเทศจะต้องพยายามมองและสังเกตอยู่เสมอ

2. ต้องสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถ ขีดความสามารถและความสนใจของครูแต่ละคนให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ตัวครูและแก่การนิเทศอีกด้วย ผู้นำนิเทศต้องไม่ลืมว่าความมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศ คือ ความงอกงามทางวิชาชีพ

3. จะต้องมีความสามารถในการแนะแนวทางและประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของครูได้อย่างฉลาด การทำงานของครูแต่ละคนบางครั้งมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือจากผู้นำนิเทศ ผู้นำนิเทศจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจและการพบปะสังสรรค์อย่างบริสุทธิ์ใจ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวนี้ย่อมจะช่วยเร้าใจให้บุคคลมีความพยายามที่จะยกระดับการทำงานให้ดีขึ้น

4. มีความสามารถในการนำกลุ่ม โดยการส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกันให้ทุกคนยอมรับนับถือกัน ท้าตนให้เป็นเสมือนสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และเมื่อคณะยังนำตนเองไม่ได้อย่าทำให้สมาชิกเสียขวัญ

5. หาวิธีให้ครูรู้สึกว่าการมาของศึกษานิเทศก์นั้น มุ่งมาร่วมงานกับทุกฝ่ายเพื่อครูจะได้ให้ความร่วมมือ

6. ส่งเสริมให้คณะครูเคารพต่องานในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อคุณธรรมอันดี

7. รู้จักใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ เช่นการให้ครูเก่าที่มีความรู้ และประสบการณ์เป็นวิทยากรแก่ส่วนรวม

อรชุน ลิ้มเสรีตระกูล (2535 : 36) ได้กล่าวว่า ลักษณะการนำของศึกษานิเทศก์ที่สำคัญที่สุด สืบเนื่องมาจากความศรัทธาความเชื่อถือนำน้ำใสใจจริงของคณะครูมิใช่เสแสร้งทำ

ซึ่งลักษณะ เช่นนี้จะมีได้ก็ด้วยการที่ศึกษานิเทศก์ ควรมีความเข้าใจในเรื่อง "มนุษย์" อย่างแท้จริงและปฏิบัติให้เหมาะสมกับกาลเทศะ

แต่อย่างไรก็ตามศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้นำโดยการแต่งตั้งจากทางราชการ ให้นานาในเรื่องของวิชาการ การใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหลักสูตรฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 มอบหมายภารกิจให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำไว้หลาย ๆ ประการ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมและเรียนการสอนแนวใหม่ ๆ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ยังต้องเป็นผู้นำกลุ่มให้กลุ่มครูร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นทักษะด้านการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมี

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

การปฏิบัติภารกิจศึกษานิเทศก์นั้น ศึกษานิเทศก์ต้องร่วมมือเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้สอน คณาจารย์โรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านั้น แต่ละคนแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรม มีความต้องการ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้เทศการศึกษาก็ต้องพยายามหาแนวทางวิธีการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ เกิดความนิยมเชื่อถือ ศรัทธาและการยอมรับนับถืออย่างจริงจังจากบุคคลทุก ๆ ฝ่ายให้ได้ นั่นหมายถึงว่า ผู้เทศการศึกษาก็ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานนิเทศการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นประการสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 17)

เมื่อพูดถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ นักวิชาการจะมองเรื่องนี้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทั้งนี้เพราะมนุษยสัมพันธ์ มีทฤษฎีมีหลักการที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาสังคม พฤติกรรมศาสตร์ของมนุษย์ที่จะสามารถพัฒนาคนให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานและอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างสันติสุข จึงถือว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์ และที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นศิลป์ เพราะการนำหลักการวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ไปปฏิบัติจะต้องพิจารณาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานที่ สถานการณ์ และเวลา ผู้ที่สามารถนำมนุษยสัมพันธ์ไปใช้อย่างเหมาะสมจนประสบผลสำเร็จ ถือว่าเป็นผู้มีศิลป์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ซึ่งไวส์ (Wiles. 1967 : 20) ได้กล่าวว่า ผู้ที่เทศควรมีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล
3. การสนใจในปัญหาและความต้องการของครู
4. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
5. การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
6. การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน
7. การให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน และการแนะนำให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา

8. การสร้างความเป็นกันเอง และความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

9. การแสดงความรู้สึก อ่อนน้อมถ่อมตนและมีความจริงใจต่อผู้อื่น

✱ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 128) ให้ความหมายว่ามนุษยสัมพันธ์คือการรวมพลังของบุคคลเพื่อจะทำงาน และมีแรงจูงใจให้ร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งให้ได้ผลผลิตสูง และขณะเดียวกัน บุคคลก็ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา

สง่า โพธิ์วัง และระวีวรรณ เสวตมาร (2529 : 33) ได้สรุปว่ามนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

✱ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530 : 25) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้ที่เป็นต้องมียากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะเป็นความสามารถในการเข้ากับคนต้องรู้ว่า จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร จะมีวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนทำงานตามหน้าที่ได้อย่างไร และจะต้องเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะต้องศึกษาและอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำในการสอนของครู มนุษยสัมพันธ์ย่อมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่สุดถ้าศึกษานิเทศก์มีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้ว ย่อมสามารถจะหาหนทางที่สำเร็จได้โดยสะดวกยิ่งและทำให้การทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ในเรื่องนี้ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษาไว้ คือ

วิจิตร วรตบางกูร, กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2524 : 57 - 58) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเบื้องต้นของศึกษานิเทศก์ ก็คือ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน ศึกษานิเทศก์ จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) จึงจะทำให้สมาชิกของกลุ่มได้รับประโยชน์ทั้งในทางทักษะ ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน ดังนั้นการดำเนินงานทุกครั้ง จึงต้องมีการวางแผนร่วมกันและต้องการกระทำอย่างเปิดเผยศึกษานิเทศก์ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย มีความสามารถในการพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้อิสระในการอภิปรายปัญหาและแสดงความรู้สึกรักของเขาออกมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ มัสเซลแมน (Musselman. 1965 : 16) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเคารพในคุณค่าของความเป็นคนของสมาชิกในกลุ่ม และจะต้องพัฒนาบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน รวมทั้งต้องรู้จักประเมินปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มได้เกิดการพัฒนาขึ้น ทั้งหมดนี้ถือว่าเป็น "รากฐานที่แท้จริงของมนุษยสัมพันธ์"

ซึ่งศึกษานิเทศก์จะต้องเข้าใจว่า หน้าที่ที่แท้จริงของตนนั้น คือ การช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติตามหน้าที่นี้ให้ได้ผลดี ศึกษานิเทศก์จะต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้นั้นก็คือ "ครู" การสร้างความสัมพันธ์นั้นจะช่วยประสานช่องว่างระหว่างความคิดและการกระทำให้เกิดขึ้นได้ ในการทำงานที่พบปะสังสรรค์กับบุคคลเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์นั้น ความคิดบางประการเกี่ยวกับพฤติกรรมดังต่อไปนี้ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ

1. การปรับตัวเข้ากับสังคม (Social Orientation) หมายถึง การยอมรับนับถือจากสมาชิกของสังคมนั้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันเคย (Rapport) กับคณะครูและบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียนอีกด้วย ดังนั้นโครงการพบปะสังสรรค์ (Interaction Program) ระหว่างครูในโรงเรียน จึงเป็นกุญแจสำคัญในการนิเทศและเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้นิเทศที่จะต้องจัดให้มีขึ้นอยู่เสมอ

2. การรับรู้ (Perception) หมายถึง การรับรู้ของผู้ร่วมงานที่มีต่อศึกษานิเทศก์ การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อตนเอง และการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อคณะครูหรือเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงานกับตน ผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจเรื่องนี้อย่างลึกซึ้ง

3. ความกังวลใจ (Anxiety) หมายถึง ความกังวลใจของครูต่อการปฏิบัติงานของ
 ผู้นิเทศ เช่น การตรวจตราควบคุมหรือจับผิดแก่ผู้รับการนิเทศไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
 ดังนั้น ผู้นิเทศจึงควรเข้าไปมีส่วนช่วยแก้ปัญหาข้อบกพร่องของครูผู้สอน โดยมุ่งกระทำในรูปของ
 การให้บริการอย่างเต็มที่ มากกว่าการที่จะมีท่าทีตำหนิ

4. การเข้าได้กับบุคคลหลายฝ่าย หมายถึง ความซับซ้อนของความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน
 มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ เริ่มตั้งแต่การเข้าไปมีส่วนในคณะบุคคล
 ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่จะต้องติดต่อร่วมงานกับบุคคลหลายฝ่าย หลายสถานะ
 เช่นฝ่ายบริหารของท้องถิ่น เจ้าหน้าที่แผนกการต่าง ๆ การติดต่อกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นจะต้อง
 ดำเนินไปด้วยดี จึงจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องมี
 ความสามารถเป็นพิเศษในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (สุพิชญา ชีระกุล, กาญจนา ศรีภาพสินธุ์
 และวิจิตร วรุตบางกูร. 2524 : 58 - 62 ; อ้างอิงมาจาก Unruh and Turner.
 1970 : 65 - 69)

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวกับบุคคล
 เป็นทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์
 ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องฝึกฝนทักษะด้านนี้โดยเป็นที่ยอมรับความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ
 ของผู้อื่นและยังต้องระมัดระวังการแสดงออกของตนเมื่อติดต่อกับผู้อื่นมีความจริงใจ
 เพื่อให้คู่กรณีมีความรู้สึกมั่นใจ ปลอดภัย ไว้วางใจ ยอมรับนับถือ สรพธรรมา ร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 ด้วยความเต็มใจ

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่ม เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการ
 พื้นฐานของวิธีการแบบประชาธิปไตย และเป็นวิธีการร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
 การกระทำของสมาชิกในกลุ่มมีผลต่อปัญหาของผู้ร่วมงานและต่อตนเองด้วย

ซึ่งไวส์ (1967 : 22 - 23) ได้กล่าวถึงทักษะในด้านกระบวนการกลุ่มเกี่ยวกับ
 เรื่องต่อไปนี้

1. การสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม (Group Objective) เพื่อทุกคน
 จะได้รับทราบจุดหมายปลายทางของงาน ศึกษานิเทศก์ที่ดีจึงควรพยายามให้สมาชิกของกลุ่มทุกคน
 ได้รับความมุ่งหมายของงานนั้น ๆ

2. การอภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน ในระหว่างการอภิปราย ศิษยานิเทศก์จะต้องให้กำลังใจ ชี้แนวทางประสานความคิดเพื่อให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น

3. การตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลว่าจะยึด แนวทางการดำเนินการอย่างไร การตัดสินใจร่วมกันย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน ศิษยานิเทศก์จะต้องพยายามหาวิธีการ ให้แนวคิดและนโยบายในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากการ ตัดสินใจของกลุ่มให้ได้

4. การดำเนินงานร่วมกัน (Group Action) ลงมือปฏิบัติงาน ตามที่ได้ตัดสินใจไว้ ศิษยานิเทศก์ควรหาวิธีมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง

5. การประเมินผลงานร่วมกัน (Group Evaluation)

6. การสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม (New Group Objective)
สันต์ ธรรมบำรุง (2522) ให้แนวคิดเรื่องกระบวนการหมู่พวกคล้ายคลึงกับแนว ความคิดของ ไวส์ (Wiles) ซึ่งได้จัดลำดับขั้นของการทำงานกลุ่มในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ คือ การตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการตั้งความมุ่งหมายร่วมกันใหม่

ซารี มณีศรี (2523 : 33) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน
2. วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน
3. ลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน
4. ประเมินผลงานร่วมกัน

เนื่องจากการนิเทศการศึกษา เป็นเรื่องที่ศิษยานิเทศก์จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การที่จะทำงานให้ได้ผลดี จึงต้องรู้เรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม โดยก่อนอื่นต้อง รู้จักตนเอง รู้จุดอ่อน ของตน เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองจนเข้าใจคนอื่นได้ดี ต้องรู้จักคนอื่น ยอมรับศักดิ์ศรีว่าเท่ากัน และยอมรับว่าคนเราแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะคิดและมีวิธีการต่างกัน สิ่งเหล่านี้มักจะมาจาก ความเข้าใจคำและภาษา การตีความ การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ต่างกัน ซึ่งคนเราต้องคิดในแง่มุม ของคนอื่นด้วย ต้องยอมรับหลักการทำงานเป็นกลุ่มในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะมีผลดีนั้นสำคัญที่มี การตอบสนองจากผู้อื่น เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม ถ้ามีผู้ประนีประนอม มีผู้ให้ความเห็นแก่กลุ่ม ช่วยกันทำงานก็สำเร็จด้วยดี

จึงสรุปได้ว่า ถ้าศึกษานิเทศก์มีความรู้เรื่องของกระบวนการกลุ่มก็จะช่วยให้บุคคลทำงานเป็นกลุ่มได้ราบรื่น และได้ผลดี (วีระ ตันตระกูล. 2525 : 174)

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดวางตัวบุคคล การอบรมให้ความรู้ และการเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถในการทำงาน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยภรณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2527 : 20) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้ออกจากงาน

ไวส์ (Wiles. 1967 : 23 - 24) ได้กล่าวถึงทักษะในด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน
2. การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน
3. การให้คำปรึกษาแก่กลุ่ม
4. การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่มปฏิบัติงาน
5. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่
6. การสับเปลี่ยนตัวบุคลากร
7. การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครู
8. การวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ถวิล วรรณปะเก (2524 : 56) ได้กล่าวถึงทักษะในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้นำเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการบรูณิเทศครู คือ การช่วยเหลือแนะนำให้ครูได้รู้จักกับบุคคล วัสดุอุปกรณ์ หลักเกณฑ์ ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ที่ครูควรทราบเพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมรวดเร็วขึ้น ผู้นำควรฝึกฝนแก่ครูเก่าให้เป็นครูที่เลี้ยง และควรมีชั่วโมงสอนน้อยเพื่อที่จะได้ไปนิเทศครูใหม่ได้เต็มที่

ซารี มณีศรี (2523 : 22) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพของครูนั้น นอกจากสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันวางแผนการสอนร่วมกัน สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน การอำนวยความสะดวกให้มีโอกาสเพิ่มพูนศึกษาดูงานเพิ่มเติมแล้ว วิธีที่ดำเนินการแทบจะเป็น

ปกติหรือเป็นงานประจำของการนิเทศการศึกษาคือ การฝึกอบรมประจำการ และการประชุม ซึ่งปัจจุบันการอบรมครูส่วนใหญ่เน้นวิธีสอนทฤษฎีและหลักการ โดยไม่คำนึงถึงด้านปฏิบัติ วิธี การอบรมส่วนใหญ่คือ การบรรยาย หลังการอบรมมิได้มีการติดตามผล การอบรมควรใช้วิธีให้ ครูคิดหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น แก้ปัญหาของตนเองได้ และนำความรู้ความคิดไปใช้ในการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยใช้วิธีการหลายวิธี เช่น การอภิปรายและเปลี่ยนแปลง ความคิด ให้ทำงานเป็นกลุ่มสังเกตการสอน การศึกษานอกสถานที่ และควรหาวิธีติดตามผล การอบรมจะโดยวิธีใดก็ตาม

การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกงานของหน่วยงานทุก ประเภทไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความ สำเร็จสมความมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงิน งบประมาณสนับสนุนจำนวนมากและมีคนเป็นจำนวนมาก ก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ จะใช้วัสดุอุปกรณ์ ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อ หน่วยงานและขาดความรับผิดชอบ แยกแยะความสำคัญคิทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกัน โครงการที่ผู้บริหารวางไว้ก็ล้มเหลว การนิเทศการศึกษาก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากการนิเทศ การศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะในการบริหารงานบุคคล ในเรื่องการจัดวางตัวบุคคล การอบรมให้ความรู้ การให้คำแนะนำปรึกษา การเปิดโอกาสให้ แต่ละคนได้แสดงความสามารถในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การให้กำลังใจและสวัสดิการ การประเมินและการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อวางแผนปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ประสิทธิภาพของ การศึกษาก็จะสูงขึ้น

ทักษะด้านการประเมินผล

การประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เพราะกระบวนการนิเทศ การศึกษา ดำเนินการตามสภาพปัญหาและวางแผนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การประเมินผล จะเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป ไวส์ และโลเวลล์ (โสพิศ กฤษณะไกรวุฒิ. 2534 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Wiles and Lovell. 1975) ได้กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ ควรประเมินตนเอง และประเมินผลการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยกำหนดเป้าหมาย หรือเกณฑ์ แล้วประเมินผลการทำงานปฏิบัติตามเป้าหมายหรือเกณฑ์นั้น

ไวล์ (Wiles. 1967 : 25 - 26) ได้กล่าวถึงทักษะด้านการประเมินผลว่า
เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน
2. การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีระบบ
3. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์
4. การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้
5. การช่วยให้ผู้ปฏิบัติ ตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น
6. การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ ในการนำผลที่ประเมินได้มาปรับปรุง

การทำงานของตนเอง

7. ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง
 8. การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่ม เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
- หลักการประเมินผล

เจมส์ (โศพิศ กฤษณะไกรวุฒิ. 2534 : 50 ; อ้างอิงมาจาก James.

1978) ได้กล่าวถึงหลักการประเมินผลไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศ ควรเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา
2. การประเมินผล ควรเป็นการทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอไม่สิ้นสุด
3. การประเมินผล เป็นการประเมินจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ วิธีสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน
4. โปรแกรมการนิเทศจะสำเร็จ ควรประเมินตามจุดประสงค์และผลที่เกิดจาก

การสอน

5. ควรประเมินผลระบบโรงเรียนทั้งหมด
6. การประเมินผล จะประสบผลสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก

ของโรงเรียน

7. การรวบรวมจัดทำสถิติและแปลผล จะนำมาใช้ในการประเมินผลทางการนิเทศ

การศึกษา

8. การประเมินผล จะต้องพิจารณาจากผลทุกสถานการณ์ คือ ทางการเรียนรู้และทาง

การสอน

9. ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก จะช่วยในการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินได้ และให้แนวคิดใหม่ ๆ ได้

จากหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะด้านการประเมินผล โดยการประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ และเลือกใช้วิธีประเมินที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำผลที่ประเมินได้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ จากผู้วิจัย 2 ท่าน คือ

มณี พึ่งโต (2526 : 98) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอ และครูเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ และครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด โดย ศึกษานิเทศก์อำเภอเห็นว่าตนควรมีทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ในระดับมากที่สุด ส่วนครูเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ควรมีระดับมาก และ ศึกษานิเทศก์อำเภอกับครูมีความเห็นไม่แตกต่างกันว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ควรมีระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้โอกาส และความสำคัญแก่ครูโดยเท่าเทียมกัน ในการขอรับความช่วยเหลือ ส่วนทักษะด้านเทคนิคที่ ศึกษานิเทศก์อำเภอควรมีมากที่สุด ได้แก่ การริเริ่มใช้ และประยุกต์เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาแนะนำครู และวางแผนปฏิบัติงานในเขตการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ ศึกษานิเทศก์อำเภอควรมีระดับมาก คือ การตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเที่ยงธรรม

โสพิศ กฤษณะไกรวุฒิ (2534 : 91) ได้ศึกษาความต้องการการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการการเสริมทักษะด้านการประเมินผลมากที่สุด

รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะ 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ในระดับมากที่สุด และศึกษานิเทศก์มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล โดยมีความต้องการเสริมทักษะด้านการประเมินผลมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown. 1993-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ในทัศนะของศึกษานิเทศก์ และครูประถมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์จำนวน 10 คน ครูประถมศึกษา จำนวน 270 คน ของรัฐหลุยส์เซียนา ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครูและศึกษานิเทศก์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมด้านมุ่งงาน และมุ่งคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบทบาทการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์
2. ครูและศึกษานิเทศก์ก็มีความสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์
3. ทัศนะของครูโดยส่วนรวมเห็นว่า พฤติกรรมด้านมุ่งงาน และมุ่งคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์
4. ทัศนะของครูโดยส่วนรวม มีความเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญที่สุดสำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์

เมลโจ (Melya Jo. 1993 : 1603 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหารการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ (Certificated Director) กับผู้ที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ (Non Certificated Director) พบว่าการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การมอบหมายงานจะมีผลต่อทักษะ และสมรรถภาพในการนิเทศงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ศึกษานิเทศก์ และผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการมอบหมายงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนเพศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเสริมทักษะโดยรวม 5 ด้าน และจำแนกเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. นักเรียนเพศที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเสริมทักษะโดยรวม 5 ด้าน และจำแนกเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 5

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่ปฏิบัติงานในเทศ ในปีการศึกษา 2538

จำนวน 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบในช่องที่ต้องการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ของ ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการเป็น

ผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และ ทักษะด้านการประเมินผล

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความต้องการมากน้อยของการเสริมทักษะ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการเสริมทักษะมากที่สุด
- 4 มาก หมายถึง มีความต้องการเสริมทักษะมาก
- 3 ปานกลาง หมายถึง มีความต้องการเสริมทักษะปานกลาง
- 2 น้อย หมายถึง มีความต้องการเสริมทักษะน้อย
- 1 น้อยที่สุด หมายถึง มีความต้องการเสริมทักษะน้อยที่สุด

แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ปรากฏในแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้าง เครื่องมือและการหาคุณภาพของ เครื่องมือ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาโดยเฉพาะ ทักษะทางการนิเทศการศึกษา ตามทัศนะของไวส์ (Wiles. 1967) รวมทั้งความรู้จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอของผู้วิจัย
2. สร้างแบบสอบถามตามความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และปรึกษากับประธานและกรรมการปรึกษาปริญญานิพนธ์
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านนิเทศการศึกษาและด้านการวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ นางสาวเนาวรัตน์ แดงยิ้ม นางสาวเดือนใจ วิจิตร นายคณิง กายสอน และนายสุวรรณ เชื้อนิล
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 50 คน ในเขตการศึกษา 6

5. หาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้ไปทดลองใช้ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 171) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้รวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนส่งแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี และขอนหนังสือแนส่งจาก ผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัดถึงศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามไปถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทางไปรษณีย์และให้ผู้ตอบแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยพิมพ์ชื่อ - ที่อยู่ ของผู้วิจัย และติดแสตมป์ให้เรียบร้อย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบในการส่งกลับคืน โดยกำหนดให้ส่งคืนภายใน 15 วัน
3. ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งคืนด้วยตนเองภายในเวลา 1 สัปดาห์
4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 157 ฉบับ เพื่อดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ หาค่า
 - 3.1 ค่าร้อยละของแบบสอบถาม
 - 3.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 3.4 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 64)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 171)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์อำเภอ จาแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์
โดยใช้ t - test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 86)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนศึกษานิเทศก์อำเภอในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยกำหนดช่วงคะแนนและความหมายของช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ความต้องการเสริมทักษะในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ความต้องการเสริมทักษะในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ความต้องการเสริมทักษะในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ความต้องการเสริมทักษะในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ความต้องการเสริมทักษะในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 แล้วนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ
2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูล
3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 5 โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	102	65.00
สูงกว่าปริญญาตรี	55	35.00
รวม	157	100
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 10 ปี	48	30.60
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	109	69.40
รวม	157	100

จากตาราง 1 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ส่วนมากมี
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40

ตอนที่ 2 แสดงระดับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 รวม 5 ด้าน คือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านบริหารงานบุคคล และทักษะด้านการประเมินผล ดังรายละเอียดในตาราง 2 - 8

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5

ทักษะที่ต้องการเสริม	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเป็นผู้นำ	4.13	0.54	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.78	0.73	มาก
ด้านกระบวนการกลุ่ม	3.89	0.69	มาก
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.00	0.63	มาก
ด้านการประเมินผล	4.17	0.64	มาก
รวม	3.99	0.65	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ด้านการเป็นผู้นำ

ทักษะด้านการ เป็นผู้นำ	ความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา	4.03	0.87	มาก
2. ความสามารถในการนำนโยบายตามแผนการศึกษาชาติไปประยุกต์ใช้กับการนิเทศการศึกษา	4.07	0.73	มาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.80	0.96	มาก
4. ความสามารถในการเป็นวิทยากรอบรมสัมมนาทางวิชาการ	4.15	0.88	มาก
5. ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	4.29	0.78	มาก
6. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น	4.22	0.78	มาก
7. การประสานงานในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคทางด้านวิชาชีพให้กับครู	4.06	0.79	มาก
8. การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.22	0.76	มาก
9. การกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกล้ำที่จจะเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.15	0.77	มาก
10. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.36	0.70	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรม การเรียนการสอนแนวใหม่ ๆ	4.36	0.70	มาก
12. การนำตัวอย่างวิธีการจัดการเรียน การสอนมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม	4.18	0.67	มาก
13. ความสามารถในการสาธิตการสอน	4.13	0.90	มาก
รวม	4.16	0.79	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. การใช้หลักการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	3.67	0.94	มาก
15. ความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์	3.71	0.98	มาก
16. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.78	0.96	มาก
17. ความสามารถในการสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.94	มาก
18. การควบคุมพฤติกรรมของตนที่จะมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน	3.72	0.95	มาก
19. ความสามารถในการโน้มน้าวใจครูให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ	4.11	0.78	มาก
20. การใช้ภาษาและท่าทางในการสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสม	3.75	0.87	มาก
21. ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา	3.94	0.85	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
22. ความสามารถในการจัดให้ครูได้ สังสรรค์เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกเวลาราชการ	3.60	0.90	มาก
รวม	3.78	0.91	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ด้านกระบวนการกลุ่ม

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.82	0.84	มาก
24. ทักษะการสร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	3.90	0.80	มาก
25. ความสามารถในการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มตัดสินใจร่วมกัน	3.90	0.83	มาก
26. ความสามารถในการประสานข้อมูลความคิดและข้อเสนอแนะของสมาชิกกลุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.86	มาก
27. ทักษะกระตุ้นทีมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ	4.10	0.82	มาก
28. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น	3.77	0.83	มาก
29. การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน	3.80	0.85	มาก
30. ความสามารถในการพัฒนาสมาชิกกลุ่มใหม่ความรับผิดชอบต่อกลุ่ม	3.86	0.87	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
31. การกระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.83	มาก
รวม	3.89	0.84	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านกระบวนการกลุ่ม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะ
ทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ด้านการบริหารงานบุคคล

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32. การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถของครู	4.14	0.84	มาก
33. ความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครู	4.22	0.83	มาก
34. การใช้เทคนิควิธีการให้คำปรึกษาแก่ ครูทั้งรายบุคคลและ เป็นกลุ่ม	4.15	0.76	มาก
35. การแนะนำครูใหม่ให้เข้าใจงานใน หน้าที่	3.78	0.87	มาก
36. การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ ผู้ร่วมงาน	3.89	0.87	มาก
37. ความสามารถในการส่งเสริมให้ครูได้ มีโอกาสดำรงตามความรู้ ความสามารถ	3.94	0.83	มาก
38. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในกระบวนการสอน ที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง	4.05	0.77	มาก
39. การส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือการจัด การศึกษาวิชาชีพในท้องถิ่น	4.15	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
40. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน กับสถาบันและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.71	0.91	มาก
รวม	4.00	0.83	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ด้านการประเมินผล

ทักษะด้านการประเมินผล	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา	4.31	0.81	มาก
42. การเลือกใช้เครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสม	4.13	0.84	มาก
43. การเลือกใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสม	4.08	0.85	มาก
44. ความสามารถในการประเมินผลตามกระบวนการในการปฏิบัติงาน	4.10	0.78	มาก
45. การช่วยเหลือแนะนำครูในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงมาตรฐานการเรียนการสอนและแนะแนวการศึกษาแก่นักเรียน	4.16	0.80	มาก
46. การช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ	4.20	0.77	มาก
47. ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.84	มาก
48. ความสามารถในการแนะนำช่วยเหลือครูในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสม	4.17	0.80	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ทักษะด้านการประเมินผล	ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
49. ความสามารถในการวิจัหาแบบ การเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.14	0.80	มาก
50. ความสามารถในการวิจัหารูปแบบ การวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนที่ เหมาะสม	4.24	0.79	มาก
รวม	4.17	0.81	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์
อำเภอในเขตการศึกษา 5 รวม 5 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง
ดังรายละเอียดในตาราง 8 - 19

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์
อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะที่ต้องการเสริม	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเป็นผู้นำ	4.17	0.48	4.05	0.63	1.18
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.82	0.69	3.70	0.79	0.95
ด้านกระบวนการกลุ่ม	3.90	0.63	3.87	0.81	0.22
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	0.55	3.91	0.74	1.34
ด้านการประเมินผล	4.22	0.57	4.08	0.75	1.18
รวม	4.03	0.58	3.92	0.74	1.14

จากตาราง 8 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะ
ทางการนิเทศ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา	4.08	0.77	3.95	1.03	0.84
2. ความสามารถในการนำนโยบายตามแผนการศึกษาชาติไปประยุกต์ใช้กับการนิเทศการศึกษา	4.11	0.70	4.00	0.79	0.88
3. ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.79	0.95	3.82	1.00	-0.15
4. ความสามารถในการเป็นวิทยากรอบรมสัมมนาทางวิชาการ	4.18	0.90	4.09	0.87	0.58
5. ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	4.33	0.72	4.20	0.89	1.02
6. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น	4.24	0.75	4.20	0.85	0.27
7. การประสานงานในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคทางด้านวิชาชีพให้กับครู	4.17	0.72	3.85	0.87	2.41*

ตาราง 9 (ต่อ)

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.26	0.69	4.13	0.88	1.00
9. การกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.22	0.73	4.02	0.85	1.53
10. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.39	0.63	4.29	0.74	0.90
11. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนแนวใหม่ ๆ	4.34	0.70	4.40	0.71	-0.48
12. การนำตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.65	4.13	0.72	0.70
13. ความสามารถในการสาธิตการสอน	3.85	0.74	3.60	1.13	1.50
รวม	4.17	0.74	4.05	0.87	1.18

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ศิษยานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และศิษยานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการเป็นผู้นำของ ศิษยานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ทั้ง 2 กลุ่ม เป็นรายข้อ พบว่า ศิษยานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการเป็นผู้นำ ในเรื่องการประสานงาน ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ทางด้านวิชาชีพให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. การใช้หลักการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	3.75	0.88	3.53	1.05	1.38
15. ความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์	3.75	0.94	3.64	1.04	0.66
16. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.84	0.91	3.65	1.04	1.18
17. ความสามารถในการสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.74	0.95	3.76	0.92	-0.18
18. การควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่จะมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน	3.74	0.88	3.69	1.09	0.28
19. ความสามารถในการโน้มน้าวใจครูให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ	4.10	0.76	4.13	0.82	-0.22
20. การใช้ภาษาและท่าทางในการสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสม	3.79	0.83	3.65	0.95	0.96

ตาราง 10 (ต่อ)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา	4.01	0.80	3.80	0.93	1.48
22. ความสามารถในการจัดให้ครูได้สังสรรค์ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันนอกเวลาราชการ	3.67	0.81	3.47	1.03	1.21
รวม	3.82	0.86	3.70	0.99	0.95

จากตาราง 10 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.83	3.85	0.87	-0.36
24. ทักษะการสร้างให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน	3.89	0.78	3.93	0.84	-0.26
25. ความสามารถในการสนับสนุนให้ สมาชิกกลุ่มตัดสินใจร่วมกัน	3.90	0.76	3.89	0.95	0.08
26. ความสามารถในการประสานข้อมูล ความคิดและข้อเสนอแนะของ สมาชิกกลุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.78	3.84	0.99	0.17
27. ทักษะการกระตุ้นทีมงานให้ริเริ่ม ความคิดใหม่ ๆ	4.12	0.78	4.05	0.91	0.46
28. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและ การให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น	3.79	0.76	3.73	0.95	0.48
29. การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงาน ร่วมกัน	3.83	0.77	3.73	0.97	0.70

ตาราง 11 (ต่อ)

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30. ความสามารถในการพัฒนา สมาชิกกลุ่มให้มีความรับผิดชอบต่อ กลุ่ม	3.89	0.80	3.80	0.99	0.64
31. การกระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.76	4.00	0.94	-0.21
รวม	3.89	0.78	3.87	0.93	0.22

จากตาราง 11 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32. การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถของครู	4.20	0.78	4.04	0.94	1.13
33. ความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครู	4.24	0.81	4.18	0.88	0.38
34. การใช้เทคนิควิธีการให้คำปรึกษา แก่ครูทั้งรายบุคคลและ เป็นกลุ่ม	4.22	0.73	4.02	0.81	1.56
35. การแนะนำครูใหม่ให้เข้าใจงานใน หน้าที่	3.81	0.86	3.71	0.88	0.72
36. การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ ผู้ร่วมงาน	3.94	0.79	3.80	1.00	0.90
37. ความสามารถในการส่งเสริมให้ครู ได้มีโอกาสดำเนินงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.02	0.72	3.80	1.00	1.43
38. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในกระบวนการสอน ที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง	4.12	0.68	3.93	0.92	1.35

ตาราง 12 (ต่อ)

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี (N = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 55)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
39. การส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือการจัดการ การศึกษาวิชาชีพให้ท้องถิ่น	4.18	0.72	4.11	0.81	0.53
40. ความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับสถาบันและบุคคลที่ เกี่ยวข้อง	3.79	0.85	3.56	0.99	1.53
รวม	4.06	0.77	3.91	0.91	1.34

จากตาราง 12 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการประเมินผล โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะด้านการประเมินผล	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	(N = 102)		(N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการนิเทศการศึกษา	4.39	0.73	4.16	0.92	1.70
42. การเลือกใช้เครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสม	4.19	0.78	4.04	0.94	1.07
43. การเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม	4.14	0.82	3.98	0.91	1.09
44. ความสามารถในการประเมินผลตามกระบวนการในการปฏิบัติงาน	4.15	0.75	4.02	0.83	0.99
45. การช่วยเหลือแนะนำครูในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงมาตรฐานการเรียนการสอนและแนะแนวการศึกษาแก่นักเรียน	4.24	0.66	4.02	1.01	1.44
46. การช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ	4.30	0.69	4.02	0.87	2.11*

ตาราง 13 (ต่อ)

ทักษะด้านการประเมินผล	วุฒิการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ				
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	(N = 102)		(N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
47. ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.82	4.11	0.88	0.41
48. ความสามารถในการแนะนำช่วยเหลือครูในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสม	4.21	0.74	4.11	0.92	0.72
49. ความสามารถในการวิจัยหาแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.13	0.80	4.16	0.81	-0.27
50. ความสามารถในการวิจัยหารูปแบบการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนที่เหมาะสม	4.26	0.76	4.18	0.84	0.63
รวม	4.22	0.76	4.08	0.89	1.18

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ศีษยานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และศีกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผลของศีกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ทั้ง 2 กลุ่ม เป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผลในการช่วยครูประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนเรื่องอื่น ๆ ศีกษานิเทศก์อำเภอ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ทักษะที่ต้องการเสริม	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเป็นผู้นำ	4.09	0.65	4.14	0.48	-0.50
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.73	0.83	3.80	0.68	-0.56
ด้านกระบวนการกลุ่ม	3.88	0.76	3.89	0.66	-0.09
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	0.70	4.04	0.59	-1.00
ด้านการประเมินผล	4.15	0.67	4.18	0.63	-0.22
รวม	3.97	0.72	4.02	0.61	-0.57

จากตาราง 14 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความ
ต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศเป็นรายด้าน และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์
ในตำแหน่ง

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา	3.98	0.86	4.06	0.87	-0.50
2. ความสามารถในการนำนโยบายตามแผนการศึกษาชาติไปประยุกต์ใช้กับการนิเทศการศึกษา	4.06	0.76	4.07	0.73	0.09
3. ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.81	1.14	3.80	0.88	0.08
4. ความสามารถในการเป็นวิทยากรอบรมสัมมนาทางวิชาการ	3.98	1.02	4.22	0.81	-1.45
5. ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	4.27	0.87	4.29	0.75	-0.17
6. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น	4.19	0.76	4.24	0.79	-0.38
7. การประสานงานในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคทางด้านวิชาชีพให้กับครู	3.98	0.91	4.09	0.73	-0.83

ตาราง 15 (ต่อ)

ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.17	0.91	4.24	0.69	-0.49
9. การกระตุ้นให้ครู เกิดความรู้สึกกลัวที่จะเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.15	0.88	4.15	0.73	-0.01
10. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.29	0.74	4.39	0.64	-0.81
11. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนแนวใหม่ ๆ	4.35	0.73	4.37	0.69	-0.11
12. การนำตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.79	4.22	0.61	-1.06
13. ความสามารถในการสาธิตการสอน	3.85	0.97	3.72	0.87	0.83
รวม	4.09	0.87	4.14	0.75	-0.50

จากตาราง 15 แสดงว่า ศิษยานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี และศิษยานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวม และเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์
ในตำแหน่ง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	(N = 48)		(N = 109)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. การใช้หลักการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	3.58	1.11	3.71	0.86	-0.68
15. ความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์	3.64	1.14	3.73	0.90	-0.47
16. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.67	1.10	3.83	0.89	-0.96
17. ความสามารถในการสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.69	1.10	3.77	0.87	-0.47
18. การควบคุมพฤติกรรมของคนที่จะมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน	3.63	1.04	3.76	0.91	-0.83
19. ความสามารถในการโน้มน้าวใจครูให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ	4.10	0.83	4.11	0.76	-0.04
20. การใช้ภาษาและท่าทางในการสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสม	3.73	0.92	3.75	0.85	-0.15

ตาราง 16 (ต่อ)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	3.92	0.90	3.95	0.84	-0.19
22. ความสามารถในการจัดให้ครูได้สังสรรค์ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันนอกเวลาราชการ	3.60	0.84	3.60	0.92	0.05
รวม	3.73	0.99	3.80	0.68	-0.56

จากตาราง 16 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวม และเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์
ในตำแหน่ง

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน	3.88	0.87	3.80	0.84	0.52
24. ทักษะการสร้างให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน	3.94	0.78	3.89	0.81	0.34
25. ความสามารถในการสนับสนุนให้ สมาชิกกลุ่มตัดสินใจร่วมกัน	3.96	0.90	3.87	0.80	0.61
26. ความสามารถในการประสานข้อมูล ความคิดและข้อเสนอแนะของ สมาชิกกลุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	3.83	0.91	3.86	0.84	-0.19
27. ทักษะการกระตุ้นทีมงานให้ริเริ่ม ความคิดใหม่ ๆ	4.02	0.91	4.13	0.78	-0.75
28. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและ การให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น	3.76	0.94	3.79	0.78	-0.41
29. การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงาน ร่วมกัน	3.77	0.93	3.81	0.81	-0.25

ตาราง 17 (ต่อ)

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30. ความสามารถในการพัฒนา สมาชิกกลุ่มให้มีความรับผิดชอบต่อ กลุ่ม	3.83	0.98	3.87	0.82	-0.25
31. การกระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.92	3.99	0.79	-0.23
รวม	3.88	0.90	3.89	0.81	-0.09

จากตาราง 17 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านกระบวนการกลุ่มโดยรวมและ เป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32. การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถของครู	4.02	0.93	4.19	0.80	-1.18
33. ความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครู	4.29	0.82	4.18	0.84	0.75
34. การใช้เทคนิควิธีการให้คำปรึกษา แก่ครูทั้งรายบุคคลและ เป็นกลุ่ม	4.10	0.75	4.17	0.76	-0.46
35. การแนะนำครูใหม่ให้เข้าใจงานใน หน้าที่	3.62	0.89	3.84	0.85	-1.46
36. การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ ผู้ร่วมงาน	3.73	0.98	3.96	0.82	-1.55
37. ความสามารถในการส่งเสริมให้ครู ได้มีโอกาสทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	3.79	0.97	4.01	0.76	-1.38
38. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในกระบวนการสอน ที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง	4.00	0.83	4.07	0.75	-0.55

ตาราง 18 (ต่อ)

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
39. การส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือการจัดการ การศึกษาวิชาชีพให้ท้องถิ่น	4.13	0.82	4.17	0.73	-0.31
40. ความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับสถาบันและบุคคลที่ เกี่ยวข้อง	3.67	0.99	3.73	0.87	-0.43
รวม	3.93	0.89	4.04	0.80	-1.00

จากตาราง 18 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและ เป็นรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ด้านการประเมินผล โดยรวมและเป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์
ในตำแหน่ง

ทักษะด้านการประเมินผล	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือ วัดผล ประเมินผลการนิเทศ การศึกษา	4.23	0.91	4.35	0.76	-0.85
42. การเลือกใช้เครื่องมือประเมินผล ที่เหมาะสม	4.15	0.85	4.13	0.84	0.12
43. การเลือกใช้วิธีการประเมินผลที่ เหมาะสม	4.08	0.85	4.08	0.86	0.01
44. ความสามารถในการประเมินผล ตามกระบวนการในการปฏิบัติงาน	3.98	0.76	4.16	0.78	-1.32
45. การช่วยเหลือแนะนำครูในการนำผล การประเมินมาปรับปรุงมาตรฐาน การเรียนการสอนและแนะแนวการ ศึกษาแก่นักเรียน	4.15	0.85	4.17	0.79	-0.14
46. การช่วยครูในการประเมินผลงาน ของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ	4.29	0.65	4.17	0.81	0.95

ตาราง 19 (ต่อ)

ทักษะด้านการประเมินผล	ประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์				
	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 48)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 109)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
47. ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.79	4.13	0.86	0.41
48. ความสามารถในการแนะนำช่วยเหลือครูในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสม	4.15	0.88	4.18	0.77	-0.27
49. ความสามารถในการวิจัยหาแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.13	0.79	4.15	0.82	-0.16
50. ความสามารถในการวิจัยหารูปแบบการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนที่เหมาะสม	4.19	0.84	4.26	0.76	-0.51
รวม	4.15	0.82	4.18	0.81	-0.22

จากตาราง 19 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการประเมินผล โดยรวมและเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขต
การศึกษา 5 โดยรวม 5 ด้าน และจำแนกรายด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 โดยรวม 5 ด้าน และจำแนกรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา
และประสบการณ์ในตำแหน่ง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากร ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่ปฏิบัติการณ์เทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5 ที่ปฏิบัติการณ์เทศในปีการศึกษา 2538 จำนวน 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเสริม
ทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะ
ทางการนิเทศ 5 ด้าน ของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 13 ข้อ
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม จำนวน 9 ข้อ ทักษะด้าน
การบริหารงานบุคคล จำนวน 9 ข้อ และทักษะด้านการประเมินผล จำนวน 10 ข้อ

เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วได้นำเสนอให้ คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 6 จำนวน 50 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการโดยผู้วิจัยนำจดหมายราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัด กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี เพื่อขอความร่วมมือ ในการรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 5 ขอจดหมายราชการถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ขอความร่วมมือในการรวบรวม ข้อมูล และประสานงานถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ เพื่ออำนวยความสะดวกใน การส่งแบบสอบถาม ถึงศึกษานิเทศก์อำเภอซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2539 ถึงเดือนสิงหาคม 2539 ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.32 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 163 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2
2. เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกเป็นวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งโดยใช้ $t - test$

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตศึกษา 5 สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 รวม 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า

2.1 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ ด้านการเป็นผู้นำ เรื่องการประสานงานในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ทางด้านวิชาชีพให้กับครู ด้านการประเมินผลเรื่องการช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ จากผลการวิจัย พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการเสริมทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ลักษณะการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จะเป็นไปในลักษณะการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน การเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อาย เนทเซอร์ (Eye, Nyetzer and Krey. 1971 : 32) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา

โดยหลักการแล้ว ต้องการให้ผู้นำเทศ และครูทำงานร่วมกัน โดยปราศจากการบีบบังคับ ทำให้ครูเกิดการยอมรับ โดยไม่ต้องอาศัยอำนาจอื่นใดมาบีบบังคับครูให้ปฏิบัติตาม ถือได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับที่ อรชุน ลิมเสวีตระกูล (2535 : 36) ได้

กล่าวว่าลักษณะการนำของศึกษานิเทศก์ที่สำคัญที่สุด สืบเนื่องมาจากความศรัทธา และความเชื่อถือนำน้ำใสใจจริงของคณะครู มิใช่แค่แสวงหา ดังนั้นศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเสริมทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานของศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ทำร่วมกับคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งทำร่วมกับครู ไม่ว่าศึกษานิเทศก์จะมีความรู้ ความสามารถ มีเทคนิค วิธีการในการนิเทศเพียงใดก็ตาม ถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์แล้วก็ยากจะนำความรู้ เทคนิค วิธีการไปถ่ายทอดแก่ครูให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้ เช่น ภิญโญ สาธร (2524 : 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งต้องการความชำนาญ ความอดทน และความพากเพียรเป็นอย่างยิ่ง วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530 : 20) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีมากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะเป็นความสามารถในการเข้ากับคนต้องรู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร จะมีวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนทำงานตามหน้าที่ได้อย่างไร และจะต้องเข้าใจหลัก หรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ผลการวิจัยของ มณี พึ่งโต (2524 : 50) และฉวีล วรรณประภา (2524 : 35) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ ก็พบว่าศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นกระบวนการในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศการศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการนิเทศที่เจาะลึกถึงการเรียนการสอน ซึ่งศึกษานิเทศก์กับครูจะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นอย่างมาก (สมาน อัสภูมิ. 2526 : 21) ผลการวิจัยของ บลูมเบอร์ก และอะบิตอน (นิพนธ์ ไทยพานิช. 2532 : 24B ; อ้างอิงมาจาก Blumbexg and Amdon. 1965 : 32) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม เช่น การแสดงออกในความรู้สึกนึกคิดของครู การยกย่องสนับสนุนมากกว่า พฤติกรรมทางตรง เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้แนวทางหรือออกคำสั่ง วิพากวิจารณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ความเป็นผู้มนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดี ศึกษานิเทศก์ต้องปฏิบัติงานในสังคมของครูเป็นจำนวนมาก จึงมองเห็นว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงมีความต้องการเสริมทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการเสริมทักษะด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะงานนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ต้องทำกับกลุ่มคน โดยมุ่งให้เกิดการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ศึกษานิเทศก์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะรู้วิธีการใช้พลังกลุ่มทำงานให้เกิดประโยชน์ หากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันแล้ว ไม่ว่าจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดีเพียงใด มีบุคลากรที่มีความรู้สูงมาก มีกำลังเงินที่พร้อมมูล แต่ความสามารถในการทำงานร่วมกันไม่มี ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2533 ยังได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ไว้ชัดเจนว่า ให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำการปฏิบัติจึงควรมีทักษะในการปฏิบัติ เพื่อให้ทีมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความต้องการเสริมทักษะในด้านการกระบวนการกลุ่ม อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเสริมทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้น ศึกษานิเทศก์มีบทบาทในเรื่องของการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานแล้วอันเป็นการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกิจกรรมการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือ ซึ่งสอดคล้องกับดวิล วรรณพะ เก (2524 : 56) ได้กล่าวถึงทักษะในการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการช่วยเหลือแนะนำให้ครูได้รู้จักกับบุคคล วัสดุอุปกรณ์ หลักเกณฑ์ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ที่ครูควรทราบ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมและรวดเร็วขึ้น และดังที่ ไวส์ (Wiles. 1967 : 23 - 24) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน การจัดวางตัวบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือให้กำลังใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถของตนเอง การสับเปลี่ยนตัวบุคลากรการจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครู และการวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ดังนั้นศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความต้องการเสริมทักษะด้านการบริหารงานบุคคลในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการเสริมทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ต้องดำเนินไปตามกระบวนการ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ การประเมินผลจึงเป็นส่วนหนึ่ง

ของการตัดสินใจในการดำเนินงานครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ อาคม จันทสูตร (2521 : 24) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในระหว่างการดำเนินการและเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ได้ผลดี มีคุณภาพเพียงใด นอกจากนี้ โสพิศ กฤษณะไกรวุฒิ (2534 : 52) ยังได้กล่าวไว้ว่าการประเมินผลควรกระทำตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ตามวัตถุประสงค์ ประเมินทั้งระบบ มีการสร้างและเลือกใช้วิธีประเมินที่เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการประเมินผลตนเองและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมิน แล้วนำผลที่ประเมินได้ ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากอันเป็นการช่วยพัฒนางานในหน้าที่ตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 5 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการเป็นผู้นำในเรื่องการประสานงานในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ทางด้านวิชาชีพให้กับครู และด้านการประเมินผลในเรื่อง การช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเอง ด้วยเทคนิคต่าง ๆ มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ผลจากการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางนิเทศ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นทักษะที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ทำงานร่วมกับครูได้ดี ช่วยให้ครูมีศรัทธาเลื่อมใสในตัวศึกษานิเทศก์ และสามารถจูงใจหรือแนะนำให้ผู้ร่วมงานช่วยกันทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี ศึกษานิเทศก์จะได้เรียนรู้จากสถาบันการศึกษามาแล้ว แต่ก็ยังจำเป็นต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของการประสานงาน การแก้ไขปัญหา อุปสรรคทางด้านวิชาชีพนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะได้รับความรู้ ความสามารถในการศึกษาที่สูงขึ้น ตลอดจนมีประสบการณ์ในการศึกษาทำงานในระหว่างการศึกษา ทำให้สามารถนำความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ นำมาแก้ไขปัญา และอุปสรรค ด้านการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้ดีกว่า ศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการเสริมทักษะด้านการเป็นผู้นำ ในเรื่องการบริหารงาน การแก้ไขปัญา และอุปสรรคด้านวิชาชีพให้กับครูมากกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่ไม่มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลจากการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศในด้านนี้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่ของศึกษานิเทศก์นั้น ต้องทำงานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาสามารถช่วยให้ได้รับความรู้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แจมณี (ม.ป.ป. : 15) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นกระบวนการในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน

2.3 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการกลุ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานเป็นหมู่คณะ ดังนั้นศึกษานิเทศก์ทุกคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ และศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มการทำงานกลุ่ม หรือชักจูงให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมมือทำงาน มีการประสานงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอน ดังนั้นเทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงมีจุดมุ่งหมายที่สนับสนุนพัฒนาครูให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภารกิจของการบริหารงานบุคคล

2.5 ทักษะด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากกระบวนการนิเทศการศึกษา จะดำเนินการตามสภาพปัญหาการวางแผน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ได้ทราบว่า แผนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลที่ได้รับไปวางแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ในส่วนของการประเมินผล จะมีส่วนช่วยเหลือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูผู้สอนได้ดี ซึ่งศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะสามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากสถานศึกษา และจากการศึกษานอกสถานที่ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนได้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งมีความต้องการเสริมทักษะด้านการประเมินผลน้อยกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

3. เปรียบเทียบความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านนี้มาก ทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมด้านการเป็นผู้นำมีน้อยมาก โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์อำเภอ

โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์อำเภอ ส่วนใหญ่ศึกษานิเทศก์ที่มักจะได้รับคัดเลือกให้ไปอบรมสัมมนา คือศึกษานิเทศก์จังหวัด ดังนั้นศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จึงมีความต้องการเสริมทักษะด้านนี้มากทั้ง 2 กลุ่ม

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านนี้มาก ทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากศึกษานิเทศก์ทั้ง 2 กลุ่ม เห็นความสำคัญของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวกับบุคคล เป็นทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องฝึกฝนทักษะด้านนี้โดยเป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อของผู้อื่น และยังต้องระมัดระวังการแสดงออกของตน เมื่อติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีความจริงใจเพื่อให้คู่มีความรู้สึกมั่นใจ ปลอดภัยไว้วางใจ ยอมรับนับถือ สรรพากร ร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งยังไม่เคยได้รับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงทำให้มีความต้องการด้านนี้มาก

3.3 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านนี้มากทั้ง 2 กลุ่ม เพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ต้องทำร่วมกันกลุ่มคน โดยมุ่งให้เกิดการปรับปรุงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้วิธีการใช้พลังของกลุ่มทำงานให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งต้องรู้วิธีการประสานงานภายในกลุ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เท่าที่จะมากได้ ศึกษานิเทศก์จึงต้องฝึกฝนให้ทักษะกระบวนการกลุ่มเกิดขึ้นในตัวเอง

3.4 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านนี้มากขึ้น 2 กลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากศึกษานิเทศก์ทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญว่าการบริหารบุคคลของศึกษานิเทศก์นั้นจัดอยู่ในขอบข่าย ส่วนที่เป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในการพัฒนานั้นก็ต้องอาศัยกิจกรรมทางการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือ ดังนั้นจึงนับได้ว่าทักษะด้านนี้มีความสำคัญต่อการทำงานของศึกษานิเทศก์ทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นอย่างมาก

3.5 ทักษะด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศด้านการประเมินผลมากทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ จะต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่ง ในการที่จะรู้ได้ว่าการปฏิบัติงานมีปัญหา อุปสรรคประการใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นศึกษานิเทศก์ทั้ง 2 กลุ่ม จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมาก เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศมากทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด ควรจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะทางการนิเทศให้กับศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดหลักสูตรให้สนองความต้องการของศึกษานิเทศก์

2. ศึกษานิเทศก์อำเภอควรพัฒนาทักษะให้กับตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือศึกษา ค้นคว้า เทคนิค วิธีการ ฝึกปฏิบัติการด้วยตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรจัดให้มีการประชุม อบรม หรือสัมมนาว่าด้วยเรื่องทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์โดยตรงแก่ศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเสริมทักษะ สำหรับศึกษานิเทศก์ได้นำไปปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ควรจัดให้มีการเผยแพร่ให้ความรู้ เทคนิค วิธีการนิเทศ ตลอดจนวิธีการฝึกปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อเพิ่มทักษะทางการนิเทศ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการเผยแพร่ เช่น วิทยุทัศน์ คอมพิวเตอร์ และดาวเทียมไทยคม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษา ความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศกับประชากรกลุ่มอื่น เช่น ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2532.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน หน่วยศึกษานิเทศก์. การบริหารและการนิเทศการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ 30 เล่ม เทคนิคการนิเทศการศึกษา เล่ม 19. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2527.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ สบอ./สบก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2525.
- _____. คู่มือนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2530.
- _____. คู่มือนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527.
- _____. ระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533.
- ชาลี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรรการพิมพ์, 2523.
- ถวิล วรรณะปะเก. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครูประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- ทัตยา หงษ์สิทธิ์. ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- ทิสนา แฉมมณี. กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. เล่ม 2. วิทยาการว่าด้วยความสัมพันธ์และกระบวนการในการทำงานของกลุ่มคน. ม.ป.ท., ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : อนงศิลป์การพิมพ์, 2525.
- _____. "หลักการนิเทศการศึกษา," วารสารการศึกษา. กรุงเทพฯ : 15(6) : มีนาคม 2535.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปริณยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. "มิติใหม่," การนิเทศการศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ชีรพงษ์การพิมพ์, 2537.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- มณี พึ่งโต. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- รัตนา พงษ์พันธุ์งาม. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี. ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- _____. "ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับการนิเทศการศึกษา," วารสารการศึกษา กทม. 15(11) : 10 ; สิงหาคม 2535.
- วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2524.
- วินัย เกษมเศรษฐ. "ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาในองค์กร," ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2521.

- วินัย เกษมเศรษฐ. "ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาในองค์กร," ประมวลบทความ
การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2528.
- วีระ ตันตระกูล. คู่มือสอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, 2525.
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.
- สง่า โพธิ์วัง และระวีวรรณ เสวตมาร. เทคนิคการประสานงาน และการสร้าง
มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- สมาคมศึกษานิเทศก์. "รายงานการสัมมนาทางวิชาการของศึกษานิเทศก์," ม.ป.ท.,
2536. เอกสารโรเนียว.
- _____. "รายงานการพัฒนาระบบนิเทศติดตามผล," เอกสาร สน.ที่ 1/2532.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2532. อัดสำเนา.
- สมาน รังสิโยภิญช์, สุธี สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2527.
- สมาน อัสภูมิ. การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องการนิเทศแบบคลินิกสำหรับครูระดับ
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
อัดสำเนา.
- สรัญญา วรากุลวิทย์. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม หน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 7. "รายงานวิจัยเรื่องเจตคติของ
ครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์," หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.
พิษณุโลก, 2531.
- สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วรวิดิการพิมพ์, 2522.
- สุชา จันทรเอม. จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2520.
- สุพิชญา ธีระกุล, กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และวิจิตร วรุตบางกุล. การนิเทศการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2524.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

โสพิศ กฤษณะไกรวุฒิ. ความต้องการการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.

อาคม จันทสุนทร. ประมวลบทความการนิเทศการศึกษาปี 2521. เอกสารลำดับที่ 44/2521 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2521.

อรชุน ล้มเสรีตระกูล. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปจ. สงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อัดสำเนา.

Bennett, Melva Jo. "Comparative Analysis of Supervisory Skill Among Special Education Deirectors," Dissertation Abstracts International. 54(05) : 1603-A : Nov., 1993.

Brown, Kenneth Pay. "The Leadership Role of the Elementary School Supervisor as erceived by Elementary Teachers and Supervisors in Selected School Systems of Northeast Louisiana," Dissertation Abstracts International A. 36(4) : 1933-A ; October, 1975.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Low, 1970.

Eye, Glen G., Lanore A Netzer and Robert D. Krey. Supervision of Instruction. 2nd ed. New York : Harper and Low, 1971.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1973.

Wiles, Kimball. Supervision for Better School. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1967.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธน์มิตร
2. นายสุวรรณ เชื้อนิล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
3. นายคณิง กายสอน หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
4. นางสาวเนาวรัตน์ แดงยิ้ม หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
5. นางสาวเตือนใจ วิจิตร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 268

ที่ ทม 1007/2574

วันที่ 7 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/2575

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านแหลม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอบ้าน
แหลม ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ. ดร. สมสร วังษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลม เป็นผู้เชิญชาว
ตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2576

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นางสาวเนาวรัตน์ แต่งยิ้ม และ

นายคณิง กายสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2577

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเขาย้อย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขต
การศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นางสาวเดือนใจ วิจิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
เครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2997

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ. ดร. สมสรร วงษ์น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่าง เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. สุรุฒิ บัดไชสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2998

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อ่อนน้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุรวิทย์ บัดไซสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2999

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
เครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุรวุฒิ บัดไชสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/3000

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุรจุฬี บัดไชยสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/3001

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ. ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. สุรุจ ภัตโรสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทบ 1007/3002

ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางอุไร แจ่มจันทร์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท

วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นี้สิดใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอ
ความร่วมมือ จากศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัด โดยให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์
เรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุรวิมล บัดไชยสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร

1 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ศิษยานิเทศ์ผู้ตอบแบบสอบถาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ข้าพเจ้า นางอุไร แจ่มจันทร์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ปัจจุบันกำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท สาขา/วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติ
ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 5" การทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก
ท่านช่วยตอบแบบสอบถาม ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่กระทบกระเทือนหรือเกิดการเสียหาย
ต่อตัวท่าน อำเภอ หรือจังหวัดของท่านแต่ประการใด และผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็น
ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมและสนับสนุนศึกษานิเทศก์ในโอกาสต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอุไร แจ่มจันทร์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล
5. ทักษะด้านการประเมินผล

ทั้งนี้ให้ท่านพิจารณาว่าท่านต้องการเสริมทักษะทางการนิเทศ แต่ละด้านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่กำหนดให้ โดยกำหนดค่าดังนี้

ถ้าเลือก 5 หมายถึง ต้องการเสริมทักษะมากที่สุด

ถ้าเลือก 4 หมายถึง ต้องการเสริมทักษะมาก

ถ้าเลือก 3 หมายถึง ต้องการเสริมทักษะปานกลาง

ถ้าเลือก 2 หมายถึง ต้องการเสริมทักษะน้อย

ถ้าเลือก 1 หมายถึง ต้องการเสริมทักษะน้อยที่สุด

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความเกี่ยวกับตัวท่าน

1. วุฒการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง
 - () ต่ำกว่า 10 ปี
 - () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความต้องการ เสริมทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์อำเภอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการทักษะทางการนิเทศของศึกษานิเทศก์แล้วโปรดประเมินว่าท่านมีความต้องการที่จะเสริมทักษะในด้านนั้น ๆ มากน้อยเพียงไรโปรดระบุระดับของความต้องการนั้น โดยขีด / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความต้องการของท่าน

- 5 มีความต้องการเสริมทักษะมากที่สุด
- 4 มีความต้องการเสริมทักษะมาก
- 3 มีความต้องการเสริมทักษะปานกลาง
- 2 มีความต้องการเสริมทักษะน้อย
- 1 มีความต้องการเสริมทักษะน้อยที่สุด

ท่านมีความต้องการเสริมทักษะในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อที่	รายการทักษะที่ต้องการเสริม	ระดับความต้องการเสริม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านการเป็นผู้นำ</u>					
1	การวางแผนปฏิบัติงานในเทศการศึกษ.....					
2	ความสามารถในการนำนโยบายตามแผนการศึกษาชาติ ไปประยุกต์ใช้กับการนิเทศการศึกษา.....					
3	ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ.....					
4	ความสามารถในการเป็นวิทยากรอบรมสัมมนา ทางวิชาการ.....					
5	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ.....					
6	ทักษะการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและ ความต้องการของท้องถิ่น.....					
7	การประสานงานในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคทางด้าน วิชาชีพให้กับครู.....					
8	การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความจำเป็นในการพัฒนา การเรียนการสอน.....					
9	การกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกล้ำที่ จะเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาด้วยตนเอง.....					
10	การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
11	ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอน แนวใหม่ ๆ.....					

ข้อที่	รายการทักษะที่ต้องการเสริม	ระดับความต้องการเสริม				
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด
		5	4	3	2	1
12	การนำตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม.....					
13	ความสามารถในการสาธิตการสอน..... <u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>					
14	การใช้หลักการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน.....					
15	ความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์.....					
16	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน.....					
17	ความสามารถในการสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง.....					
18	การควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่จะมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน.....					
19	ความสามารถในการโน้มน้าวใจครูให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ.....					
20	การใช้ภาษาและท่าทางในการสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสม.....					
21	ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา.....					
22	ความสามารถในการจัดให้ครูได้สร้างสรรค์เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันนอกเวลาราชการ.....					

ข้อที่	รายการทักษะที่ต้องการเสริม	ระดับความต้องการเสริม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านกระบวนการกลุ่ม</u>					
23	ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ร่วมงาน.....					
24	ทักษะการสร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงาน.....					
25	ความสามารถในการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มตัดสินใจ ร่วมกัน.....					
26	ความสามารถในการประสานข้อมูล ความคิดและ ข้อเสนอแนะของสมาชิกกลุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน.....					
27	ทักษะการกระตุ้นทีมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ.....					
28	การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการให้สมาชิกกลุ่ม แสดงความคิดเห็น.....					
29	การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน.....					
30	ความสามารถในการพัฒนาสมาชิกกลุ่มให้มีความรับผิดชอบ ต่อกลุ่ม.....					
31	การกระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ... <u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>					
32	การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ของครู.....					
33	ความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู...					

ข้อที่	รายการทักษะที่ต้องการเสริม	ระดับความต้องการเสริม				
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด
		5	4	3	2	1
34	การใช้เทคนิควิธีการให้คำปรึกษาแก่ครูทั้งรายบุคคล และ เป็นกลุ่ม.....					
35	การแนะนำครูใหม่ให้เข้าใจงานในหน้าที่.....					
36	การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน.....					
37	ความสามารถในการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสดำเนินงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ.....					
38	การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในกระบวนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง.....					
39	การส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาวิชาชีพ ในท้องถิ่น.....					
40	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับสถาบันและ บุคคลที่เกี่ยวข้อง.....					
	<u>ด้านการประเมินผล</u>					
41	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา.....					
42	การเลือกใช้เครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสม.....					
43	การเลือกใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสม.....					
44	ความสามารถในการประเมินผลตามกระบวนการ ในการปฏิบัติงาน.....					

ข้อที่	รายการทักษะที่ต้องการเสริม	ระดับความต้องการเสริม				
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด
		5	4	3	2	1
45	การช่วยเหลือแนะนำครูในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงมาตรฐานการเรียนการสอนและแนวทางการศึกษาแก่นักเรียน.....					
46	การช่วยครูในการประเมินผลงานของตนเองด้วยเทคนิคต่าง ๆ.....					
47	ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
48	ความสามารถในการแนะนำช่วยเหลือครูในการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสม.....					
49	ความสามารถในการวิจัยหาแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม.....					
50	ความสามารถในการวิจัยหารูปแบบการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนที่เหมาะสม.....					

ความต้องการเสริมทักษะด้านอื่น ๆ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางอุไร แจ่มจันทร์

เกิด วันที่ 8 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2497

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 237 หมู่ 5 ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี 76000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ศึกษาพิเศษที่ 6 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งกระจาน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งกระจาน
อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 76170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514 ม.ศ. 3 โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2518 บ.กศ.สูง วิทยาลัยครูเพชรบุรี

พ.ศ. 2525 กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

พ.ศ. 2540 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร