

**รายงานผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติ
การนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.**

**สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ**



คำนำ

รายงานการศึกษาฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจาก นางสาวอังคณา วสุวรรรงค์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ และนางสาวจตุพร สุทธิวิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ สำนักงาน กศน.

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นางสาวอังคณา วสุวรรรงค์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ นางสาวสุดใจ บุตรอากาศ และนางสาวจตุพร สุทธิวิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ สำนักงาน กศน.

ขอขอบคุณผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ทุกคนที่ให้ข้อมูล โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศใน กศน.อำเภอ ในสังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช พิษณุโลก นนทบุรี จันทบุรี และอำนาจเจริญ ที่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

สุดท้ายขอขอบคุณ สำนักงาน กศน. ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ จนประสบผลสำเร็จ ลุล่วง และหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานนิเทศของสำนักงาน กศน.

หน่วยศึกษานิเทศก์

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหารฯ สำนักงาน กศน.	ก-ค
บทที่ 1 บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.	5
ความสำเร็จในอาชีพ	5
ความเชื่ออำนาจในตน	6
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	7
ลักษณะงาน	7
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	9
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	17
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	18
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	18
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	20
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
ความมุ่งหมายของการศึกษา	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
สรุปผลการศึกษา	48
อภิปรายผล	49
ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	58

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษา	24
2	แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษา	25
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์	26
4	แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์	26
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการนิเทศ	29
6	แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการนิเทศ	29
7	แสดงค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	30
8	แสดงค่าความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน	31
9	แสดงค่า Tolerance และ ค่า VIF ของตัวแปรต้น	31
10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.	32
11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	32
12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	33
13	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	34
14	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	35
15	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	36
16	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	37
17	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์	38
18	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา	39

19	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนของสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา	39
20	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา	40
21	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ	41
22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรต้นแต่ละตัวในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.	43

บทสรุปสำหรับผู้บริหารฯ สำนักงาน กศน.

ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการและงานนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการและวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการประชุมศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดทั่วประเทศแต่ละปี ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศในเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน คือ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2555 เป็นต้นมา นับเป็นเวลาโดยประมาณ 3 ปีงบประมาณ นั้น สามารถสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดบางคนได้ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์เต็มตามศักยภาพ ในขณะที่บางคนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากหลากหลายปัจจัย เช่น การบริหารจัดการของผู้บริหารของสำนักงาน กศน.จังหวัด การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในสำนักงาน กศน.จังหวัดด้วย ความไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ รวมทั้ง บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความไม่สำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว หน่วยศึกษานิเทศก์จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ว่าประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ปฏิบัติการนิเทศให้สถานศึกษาในสังกัด กศน.สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน กศน. 2) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน กศน. และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน กศน. ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3497 คน จำแนกเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 67 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 78 คน และ ผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จำนวน 3352 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม จำนวน 129 คน จำแนกเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 11 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และครู จำนวน 64 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาปรากฏผล ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

2. ศึกษาวิเคราะห์ สำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.240 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .604 ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.อยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.346 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .782 ส่วนผู้รับการนิเทศ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.อยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.060 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .561

3. ศึกษาวิเคราะห์ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนเอง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ส่วนปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

4. ศึกษาวิเคราะห์ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน (X3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X2) ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนเอง (X1) และ ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .420 .412 .275 และ .169 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .272 .298 .237 และ .265 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .567 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.7 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .408 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -1.021

5. ผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.287 มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .718 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.5 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .552 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -1.509

6. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ของผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ผู้รับการนิเทศ ดังนี้

6.1 การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ควรปฏิบัติดังนี้

6.1.1 เป็นผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอกแทน สมศ. โดยสลับพื้นที่

6.1.2 เน้นกระบวนการนิเทศควบคู่ไปกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน กศน.

มากขึ้น เช่น นิเทศแบบเจาะลึกกับ กศน.ตำบลที่อ่อนแอที่สุดและครูมีความพร้อมในการพัฒนา กศน.

ตำบลก่อน โดยวางแผนร่วมกับ กศน.อำเภอ

6.1.3 ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างน้อยไตรมาสละครั้งในจังหวัดขนาดเล็กและกลาง ส่วนจังหวัดขนาดใหญ่ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน กศน.

6.1.4 ควรชี้แจงวัตถุประสงค์การนิเทศ กระบวนการนิเทศ และบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สถานศึกษาทราบ เพื่อสร้างความตระหนักในการนิเทศให้แก่ผู้รับการนิเทศ

6.1.5 ควรมีการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศทั้งปีงบประมาณ รวมทั้งแจ้งแผนการนิเทศล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ สำหรับสถานศึกษาเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการนิเทศมากที่สุด

6.1.6 ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของสถานศึกษา

6.1.7 ควรเป็นการแนะนำแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ บันทึกหลังจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน วิจัยชุมชน วิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำคู่มือการดำเนินงานด้านวิชาการต่างๆ

6.1.8 ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของสถานศึกษา บริบทของสถานศึกษา มีวิธีการนิเทศที่หลากหลาย อาจใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อเทคโนโลยีในการนิเทศ มีสื่อการนิเทศที่สามารถเป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.1.9 ควรปรับปรุงแบบการนิเทศให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

6.1.10 ควรแจ้งรายงานผลการนิเทศเป็นรายสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมหาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6.1.11 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในให้สถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

6.2 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.ควรมีดังนี้

6.2.1 เป็นผู้ที่มีจิตบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละ มีวินัย รอบรู้ มีกระบวนการถ่ายทอด สื่อสารที่ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

6.2.2 สุขุม ใฝ่รู้ เชื่อมั่นในตนเอง มีความเมตตาแก่ผู้รับการนิเทศ อารมณ์ดี เป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวศึกษานิเทศก์

6.2.3 มีการพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เติมเต็มความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

6.2.4 มีความเป็นกันเอง มีอัธยาศัยที่ดี ไม่มีพิธีรีตอง ทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้ง่าย

6.2.5 ต้องมีทักษะการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของแต่ละสถานศึกษา หาวิธีแก้ไขปัญหานั้น แนะนำให้ชัดเจนขึ้น ต้องเรียนรู้หาวิธีการเพื่อแก้ปัญหา

6.3 อื่นๆ ดังนี้

6.3.1 ควรมีศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดทุกแห่ง อย่างน้อยจังหวัดละ 1 คน เพื่อให้การนิเทศและการพัฒนา กศน.มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจำนวนศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับภาระงานและจำนวนผู้รับการนิเทศของแต่ละสำนักงาน กศน.จังหวัด

6.3.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญต่อผลการนิเทศ และนำผลกานิเทศไปสู่การพัฒนาคุณภาพ

6.3.3 ศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จะสามารถดำเนินงานนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศ

6.3.4 เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา ไม่ควรกำหนดพื้นที่นิเทศให้กับศึกษานิเทศก์ เนื่องจากศึกษานิเทศก์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาและงานวิชาการ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการและวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงาน กศน. มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 961 สถานศึกษา จำแนกเป็น กศน.อำเภอ/เขต จำนวน 928 สถานศึกษา และเป็นสถานศึกษาขึ้นตรง จำนวน 33 สถานศึกษา โดยในปีงบประมาณ 2558 มีศึกษานิเทศก์ทั้งสิ้น จำนวน 95 คน ที่ต้องปฏิบัติงานนิเทศกิจกรรม กศน. จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง จำนวน 8 คน และศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 87 คน โดยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางรับผิดชอบในการปฏิบัติการนิเทศกิจกรรมของสถานศึกษาจำนวน 428 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดที่ไม่มีศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 28 จังหวัด และสถานศึกษาขึ้นตรงของสำนักงาน กศน. จำนวน 33 สถานศึกษา ส่วนศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดรับผิดชอบในการปฏิบัติการนิเทศกิจกรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 49 จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดแต่ละแห่งมีศึกษานิเทศก์ไม่เกิน 4 คน ซึ่งสัดส่วนเฉลี่ยของสถานศึกษาที่รับการนิเทศต่อศึกษานิเทศก์ ค่อนข้างสูง จึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

จากการประชุมศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน. จังหวัดทั่วประเทศแต่ละปี ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศในเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2555 เป็นต้นมา นับเป็นเวลาโดยประมาณ 3 ปีงบประมาณ นั้น สามารถสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน. จังหวัดบางคนได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์เต็มตามศักยภาพ ในขณะที่บางคนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องมาจากหลากหลายปัจจัย เช่น การบริหารจัดการของผู้บริหารของสำนักงาน กศน.จังหวัด การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในสำนักงาน กศน.จังหวัดด้วยความไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ รวมทั้ง บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความไม่สำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว หน่วยศึกษานิเทศก์จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ว่าประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติการนิเทศสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
2. ศึกษาาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
3. ศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ/เขต ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 77 จังหวัด กศน.อำเภอ 928 สถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 17,064 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 77 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 95 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 16,892 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามคั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 67 จังหวัด กศน.อำเภอ 540 สถานศึกษา จำนวน 3,497 คน ที่ได้มาจากการเจาะจงสถานศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ ได้ปฏิบัติการณ์เทศกิจกรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ในช่วงเมษายน – พฤษภาคม 2558 เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 67 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 78 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 3,352 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์คั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 5 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช พิษณุโลก นนทบุรี จันทบุรี และอำนาจเจริญ จำนวน 129 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2558 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 5 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 11 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 113 คน (โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน

49 คน และครู จำนวน 64 คน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่ออำนาจในตน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ลักษณะงาน 4) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงาน กศน.หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.) และ 5) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 **ความเชื่ออำนาจในตน** หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ใดๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดมาจากพลังจากภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคชะตา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นต้น

1.2 **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความปรารถนา มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติการนิเทศกิจกรรม กศน.ใน กศน.อำเภอ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

1.3 **ลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถจูงใจศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ มีอิสระ มีข้อมูลป้อนกลับ

1.4 **การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศ การให้โอกาสในการได้รับการพัฒนาในหน่วยงาน การใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของหน่วยงาน การเห็นคุณค่าของการนิเทศ

1.5 **การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว** หมายถึง การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ของครอบครัว เพื่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ และการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่างๆ

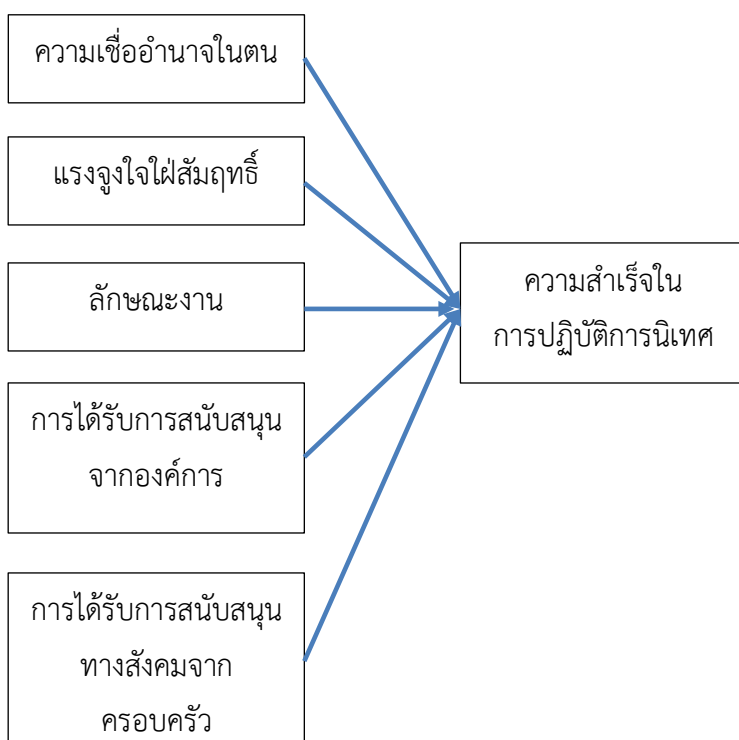
2. **ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ** หมายถึง การรับรู้ของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากการปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

3. **ผู้บริหารการศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

4. **ศึกษานิเทศก์** หมายถึง ศึกษานิเทศก์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. (ส่วนกลาง) และประจำสำนักงาน กศน. จังหวัด

5. **ผู้รับการนิเทศ** หมายถึง บุคลากรทุกประเภทที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กศน.อำเภอ/เขต หรือร่วมจัดกิจกรรม กศน. ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร กศน. ครู กศน.ตำบล ครูประจำกลุ่ม ครู ศรช. ครู ศศช. ครูสอนคนพิการ บรรณารักษ์/เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และวิทยากรวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ สำนักงาน กศน.
2. ความสำเร็จในอาชีพ
3. ความเชื่ออำนาจในตน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ลักษณะงาน
6. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร
7. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาวิเคราะห์ สำนักงาน กศน.

ในปัจจุบัน สำนักงาน กศน. มีศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติการนิเทศสถานศึกษา จำนวน 95 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ศึกษานิเทศก์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. (ส่วนกลาง) จำนวน 8 คน และศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 87 คน นับจากวันได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นศึกษานิเทศก์ในปี 2554 ได้เกษียณอายุราชการ เปลี่ยนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร สละสิทธิ์การเปลี่ยนตำแหน่ง และลาออกจากราชการอย่างต่อเนื่อง

สำนักงาน กศน. เริ่มมีศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด ตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2554 จำนวน 89 คน ซึ่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 89 คนดังกล่าวเป็นศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จำนวน 7 คน โดยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางใหม่ จำนวน 6 คน ได้รักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2554 ส่วนอีก 1 คน ได้รักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม 2553 ซึ่งศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี นับจนถึงสิ้นปีงบประมาณ 2557

ความสำเร็จในอาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ความสำเร็จในอาชีพ ไว้หลากหลาย ดังนี้

เมลามัด (Melamed. 1995 : 35) ได้อธิบายความสำเร็จในอาชีพ จะแปรเปลี่ยนไปตามช่วงระยะเวลา และธรรมชาติของกลุ่มที่ใช้ศึกษา โดยการศึกษาระยะยาว จะวัดความสำเร็จในอาชีพจาก

จำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ในขณะที่ทำการศึกษากภาคตัดขวาง มักจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective measure) ซึ่งอาจทำการวัดในเรื่องของความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หากทำการศึกษาภายในองค์กรเดียวกันมักจะใช้ลำดับชั้นของตำแหน่ง (Hierarchical position) วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่ถ้าศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลายๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับชั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกัน ในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือนและกลุ่มทางอาชีพในการวัดความสำเร็จในอาชีพ

จัตต์และคณะ (Judge et al. 1995 : 486) เสนอว่าความสำเร็จในอาชีพ เป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 389) เสนอไว้เพียงความสำเร็จภายใน (Internal success) คือ ความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

สรุป ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับการปฏิบัติงานในอาชีพ

ความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการกระทำของตนเองเท่านั้น ส่งผลต่อการได้รับรางวัลและผลลัพธ์ (Outcome) (Turban & Dougherty. 1994 : 689; citing Rotter. 1966; Spector. 1982) หากบุคคลเชื่อว่ารางวัลและผลลัพธ์ ไม่ถูกควบคุมโดยการกระทำของตนเอง เรียกว่า ความเชื่ออำนาจนอกตน (External locus of control) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้เกิดความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม และคาดหวังความพยายามนั้นจะนำมาซึ่งรางวัล รวมทั้งเชื่อว่าตนสามารถพัฒนาทักษะและกิจกรรมต่างๆ ได้มากกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน

ความเชื่ออำนาจในตน เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงานดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2528, 2531, 2537) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง และเสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นจิตลักษณะหนึ่งซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดความบังเอิญโชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล ความเชื่ออำนาจในตนได้มีการให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกัน อาทิเช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 32) ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็น

ผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน ตรงข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากความสามารถและการกระทำของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น

สรุป ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือ เหตุการณ์ใดๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดมาจากพลังจากภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคชะตา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นต้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

เมอร์เรย์ (Murray. 1964 : 19) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเพียรพยายามทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก เอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานที่ดีที่สุด เป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่นๆ ต้องการเพื่อการยอมรับตนเองด้วยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่ยากลำบาก

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1953 : 110 - 111) นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานที่ดี (Standard of Excellence) หรือแข่งขันกับบุคคลอื่น พยายามฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ให้เกิดความสำเร็จ

เพราพรรณ เปลีเยนญ์ (2542 : 325) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการของมนุษย์ที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งมาตรฐานต่างๆ สำหรับตนเองอย่างดีที่สุด มีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจที่จะให้ตนเองมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุงหวังที่จะได้รับสิ่งใดๆ ตอบแทน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541 : 172) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเฉพะหวังรางวัล แต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

ลักษณะงาน

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Gordon. 1996 : 515-516; Newstrom & Davis. 1993 : 349-353; citing Hackman & Oldman. 1980) พัฒนาโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดยโมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะ

ของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ

โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการดังนี้

1. การรับรู้การมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงานจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ในโมเดลแสดงถึงตัวแปรแทรกกลาง (Moderators) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะ (Knowledge and skill) ของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้า (Growth need strength) ของบุคคล ได้แก่ การต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จและต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงาน (Context satisfactions) ของบุคคลทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา การจูงใจจากงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากงานสูง เมื่องานที่ทำมีลักษณะต่างๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานสูง ดังนั้น ลักษณะงานจึงน่าจะมีผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงานในอาชีพ

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องของการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร ตลอดจนการใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการที่องค์กรเห็นคุณค่าของผลงานที่พนักงานทำ (Eisenberger et al. 1986 : 501) โดยพบว่าการสนับสนุนจากแหล่งที่ทำงานหรือองค์กรนี้ ที่สำคัญก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Ray & Miller 1994 : 360)

ธารีนู และคอนรอย (Tharenou & Conroy. 1994) ทำการศึกษาถึงผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์การทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์กร โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ เรย์ และมิลเลอร์ (Ray & Miller. 1994) ที่ได้ทำการศึกษาการพยาบาล อาร์ยี่ และลัก (Aryee & luk. 1996) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสตรีที่แต่งงานแล้วจากหลายกลุ่มอาชีพ และพบผลเช่นเดียวกันว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรี เหล่านี้ ส่วนผลการวิจัยอื่นๆ ก็พบผลในทำนองเดียวกันทั้งสิ้น ได้แก่ สแคนดูรา และแลนคาว์ (Scandura & Lankau. 1997) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารชายและหญิง เช่นเดียวกับ ลอง คาห์น และชูทซ์ (Long, Kahn & Schutz. 1992) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์นิส (Cherniss. 1991) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริการสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผนวกกับแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงานในอาชีพอื่นๆ เช่นกัน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพโดยตรงไม่มีปรากฏ แต่มีการศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความผูกพันในอาชีพ จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ ราติวิก และแมคกี (Ladiwig & MacGee. 1986) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานชายหญิงที่คู่สมรสทำงาน เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพบว่า คนที่มีความผูกพันในอาชีพสูง จะได้รับผลมาจากการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาร์ดิน (Vardin. 1992) ทำการศึกษาพบว่า ผู้หญิงที่เป็นพนักงานประจำกองอากาศยานที่

ได้รับการสนับสนุนต่ออาชีพจากคู่สมรสต่ำ สามารถมีความผูกพันในอาชีพสูงได้ ในขณะที่ อาร์ยี่ และ แทน (Aryee & Tan. 1992) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับครูและพยาบาล พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ ส่วนการศึกษาสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วและมีบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพของพนักงานหญิง (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995) แต่ถ้าเป็นการศึกษาโดยไม่มีภาระงาน อาจมีการพบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันในอาชีพมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด (Cherniss. 1991)

ดังนั้นจึงสรุปว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน่าจะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิสมัย รวมจิต. (2550). ศึกษาการนิเทศทางการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด เชียงราย จำนวน 9 แห่ง พบว่า หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติการนิเทศทางการพยาบาลบางเวลา ไม่ได้กำหนดแผนการนิเทศที่ชัดเจน ไม่มีรูปแบบการนิเทศทางการพยาบาล การนิเทศไม่สม่ำเสมอ และไม่มีโรงพยาบาลชุมชนใดแต่งตั้งผู้นิเทศในการนิเทศทางการพยาบาลนอกเวลาราชการ และพฤติกรรม การนิเทศงานของพยาบาลตรวจการแต่ละด้าน ยังทำได้ไม่ละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะการเยี่ยมตรวจยังมุ่งเน้นตรวจตราในการดูแลอัตรากำลัง รวมทั้งไม่เน้นถึงการสอนทางคลินิก และผู้ปฏิบัติขอรับคำปรึกษาจากพยาบาลตรวจการน้อยมาก รูปแบบการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจยังไม่มีระบบที่ชัดเจน บางคนยังขาดมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีกับพยาบาลประจำการ ทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกว่าการนิเทศเป็นรูปแบบของการตรวจเยี่ยมเพื่อจับผิด หาข้อบกพร่อง มากกว่าการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ และการสร้างสรรค์ ประการสุดท้าย คือ ยังไม่มีระบบ การประเมินผลอย่างชัดเจน

มะลิ จันทร์ยาง. (2554). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ เพื่อศึกษา 1) ความรู้ เจตคติ และทักษะการนิเทศ การพยาบาล 2) ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 264 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านทักษะการนิเทศการพยาบาล และ 3) พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล วัดความรู้การนิเทศ การพยาบาล โดยใช้แบบทดสอบประเภทถูกผิด ส่วนด้านเจตคติ ด้านทักษะ และพฤติกรรมการนิเทศ งานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ เจตคติ และทักษะการนิเทศงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทักษะการนิเทศงานการพยาบาลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.2

กรวรร เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ. (2557). ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการตัดสินใจ เป็นอันดับต่ำสุด

การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่ม เป็นอันดับต่ำสุด

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านแรงจูงใจ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัฒนา กองศรี และคณะ. (2557). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นำนิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมการแพทย์ทหารเรือ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นำนิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้นำนิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบวัดเจตคติ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ เท่ากับ 0.76 0.91 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ

ทัศนคติของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยทัศนคติต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ส่วนทัศนคติต่อตนเอง และทัศนคติต่อผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านทัศนคติต่อตนเองและทัศนคติต่อผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยโครงสร้างและนโยบาย ระบบบริหารจัดการ ระบบการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง และโครงสร้างและนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ

การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยการเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปรึกษา และการควบคุมรักษาคุณภาพและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน การรายงานผลการนิเทศ ความเป็นนักวิชาการเชิงคลินิก อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา (Edu) ทัศนคติต่อตนเองของผู้นิเทศ (At1) และทัศนคติต่อผู้รับการนิเทศ (At2) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ (Nsv) ได้ร้อยละ 64.2 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Nsv = 0.227Edu + 0.544At1 + 0.275At2$$

ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ มีดังนี้

ด้านผู้นิเทศ : ขาดทักษะ ความรู้ด้านการบริหารงาน การนิเทศการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล ขาดประสบการณ์การนิเทศ ขาดความมั่นใจ และมีความวิตกกังวล ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ

ด้านระบบบริหารการพยาบาล : ขาดการส่งต่อข้อมูลประเด็นปัญหาการนิเทศจากผู้นิเทศการพยาบาลในเวลามาถึงผู้นิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการ และกลุ่มงานการพยาบาลควรมีการติดตาม ประเมินผล และแก้ไขประเด็นปัญหาการนิเทศนอกเวลาราชการและสื่อสารอย่างเป็นระบบ

นางเยาว์ สังข์มาลา. (ม.ป.ป.). ศึกษาการจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นศึกษาการจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในจำแนกตามเพศ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.985 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ ผลการวิจัย พบว่า

การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การเปรียบเทียบการจัดระบบการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนพบว่า เพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน สำหรับประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางการปรับปรุงแก้ไขการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือสำรวจสภาพที่เป็นจริงของโรงเรียน เพื่อค้นหาความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรประชุมบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร กำหนดเครื่องมือในการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ในปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน และชี้แจงผลการนิเทศให้ครูผู้สอนรับทราบเป็นรายบุคคล

อศวิณ วิภาดา และกระพั่น ศรีจัน. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของ

สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 335 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .327 ถึง .935 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .321 ถึง .895 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านกระบวนการ

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ด้านการให้ความรู้และความเข้าใจการทำงาน และด้านการประเมินการนิเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการลงมือปฏิบัติ

3. ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) ปัจจัยด้านกระบวนการ (X_4) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X_5) และปัจจัยด้านการบริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .291 .244 .138 และ .150 มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .339 .260 .162 และ .172 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .822 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .2661 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .643

ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter. 1982 : 19 - 46) ได้รวบรวมทฤษฎีอาชีพและผลการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ โดยเริ่มจากทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1890

เป็นต้นมา และจำแนกทฤษฎีอาชีพไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มุ่งอธิบายโดยใช้โครงสร้างทางสังคม กลุ่มที่มุ่งความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคลกับการเลือกอาชีพ กลุ่มที่มุ่งอธิบายถึงขั้นของอาชีพและแสดงให้เห็นถึงการได้มาซึ่งอาชีพและความพึงพอใจ และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่และผลจากพัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตที่ผ่านมาต่อการทำงานในอาชีพ และได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพต่างๆ และสรุปเป็นโมเดลการพัฒนาทางอาชีพ (Model of career development)

โมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ อาจสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลได้เป็น 4 ประเภทดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านการทำงาน / อาชีพ เช่น ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น นายจ้าง เป็นต้น
4. ปัจจัยครอบครัว/ไม่ใช่การทำงาน เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต (Life style) เป็นต้น

นอกจากโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีโมเดลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล 4 โมเดล ดังต่อไปนี้คือ

1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) จัดด์และคณะ (Judge et al. 1995 : 488) ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ และความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย สาเหตุที่ จัดด์ และคณะ ให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่า มีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจไม่ได้รู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตน ดังนั้น จึงควรพิจารณาการประเมินทั้ง 2 แบบควบคู่กันไป (Judge et al. 1995 : 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ

2. โมเดล ของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey. 1994 : 160; citing Iles, Mabey & Robertson. 1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล

3. โมเดลทางสังคม (Social Model) แคนนิงส์ (Canning. 1991) ได้เสนอโมเดลนี้ขึ้นเพื่อมุ่งอธิบายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล (ในงานวิจัยนี้ก็คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย) และสิ่งที่โมเดลนี้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญ ก็คือ การวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human capital model)

ของ เบคเกอร์ (Canning. 1991 : 679; citing Becker. 1962) ที่พยายามจะอธิบายถึงความแตกต่างใน รายได้ของบุคคลและกลุ่มเฉพาะของบุคคล โดย การเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล ดังนั้นในโมเดลทุนมนุษย์จึงกำหนดว่า ตัวแปรที่มีผลต่อรายได้ของบุคคลก็คือ ประสบการณ์และการศึกษา อบรม อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวคิดนี้ ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่มาก (Large unexplained residual) ในการอธิบาย ความแตกต่างของการหารายได้ของบุคคล (Cannings. 1991 : 679; citing Becker. 1985) จึงนับเป็น ความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว

ดังนั้น แคนนิงส์ จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral) ได้แก่ ความผูกพันต่อ องค์การ สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์การ (Organizational) ได้แก่ แผนกงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้ จากเดิมที่มีตัวแปรด้าน ความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าวเข้ามาไว้ในสมการอธิบาย รายได้ของแคนนิงส์ ก็เนื่องจากผลการวิจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์การและด้านสังคมวิทยา สนับสนุน แนวคิดโดยโมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์การที่ทำการศึกษากับผู้บริหาร ในองค์การขนาดใหญ่ในแคนาดา และสิ่งที่โมเดลคำนึงถึงเป็นพิเศษก็คือ ความแตกต่างของรายได้ ระหว่างผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชายในองค์การ ซึ่งพบว่า สามารถอธิบายได้โดยโมเดลทางสังคมนี้ ใน โมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่ออธิบายถึงผลของตัวแปรที่มีต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้ เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ได้แก่ ความรับผิดชอบในบ้าน จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

แคนนิงส์ (Cannings. 1991) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางองค์การขนาดใหญ่ และ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จด้านรายได้ของผู้บริหารสตรี โดยแคนนิงส์เสนอว่า ความสำเร็จในอาชีพของสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้น หากใช้ตัวแปรด้านองค์การและครอบครัวเข้ามา อธิบายนอกเหนือจากระดับการศึกษา ซึ่งตรงข้ามกับผลการวิจัยของ จัดด์ และคณะ (Judge et al. 1995) ที่พบว่าระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อเงินเดือน แต่ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อตำแหน่ง ดังนั้น จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของระดับการศึกษาต่อความสำเร็จใน อาชีพของสตรี

จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาน่าจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. นี้เป็นการศึกษาโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 77 จังหวัด กศน.อำเภอ 928 สถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 17,064 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 77 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 95 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 16,892 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 77 จังหวัด กศน.อำเภอ 540 สถานศึกษา จำนวน 3,497 คน ที่ได้มาจาก การเจาะจงสถานศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ ได้ปฏิบัติภารกิจกิจกรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ในช่วงตุลาคม 2557 – เมษายน 2558 เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 67 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 78 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 3,352 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัดจำนวน 5 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช พิชณุโลก นนทบุรี จันทบุรี และอำนาจเจริญ จำนวน 129 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2558 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 5 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 11 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 113 คน (โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และ

ครู จำนวน 64 คน)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ตัวแปรตาม

ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ จำนวน 7 ฉบับ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการศึกษาคั้งนี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารการศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67-1.00 ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาคั้งนี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับศึกษานิเทศก์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67-1.00 ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการศึกษาคั้งนี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้รับการนิเทศ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ฉบับที่ 4 ประเด็นการสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของ
ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารการศึกษา

ฉบับที่ 5 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ
ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ฉบับที่ 6 ประเด็นการสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของ
ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับศึกษานิเทศก์

ฉบับที่ 7 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ
ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับครูผู้รับการนิเทศ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

7.1 แบบสอบถามใน ฉบับที่ 1-3 ผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด “อะไรบ้างที่ทำให้ศึกษานิเทศก์
สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ” เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับ
การนิเทศ จำนวน 5 จังหวัด จังหวัดละ 10 คน คือ จังหวัดตรัง สมุทรปราการ สุพรรณบุรี สุรินทร์ และ
เชียงใหม่ เป็นผู้ให้ข้อคิดเห็น

4) เขียนนิยามปฏิบัติการ

5) ร่างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ

6) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence ; IOC)
จำนวน 3 คน คือ

(1) นางสาวอังคณา วสุรวงศ์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

(2) นางสาวสุดใจ บุตรอากาศ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

(3) นางสาวจตุพร สุทธิวิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

7) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามฉบับที่ 1-3

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจระดับมากที่สุด

7.2 ประเด็นการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ฉบับที่ 4-7 มีลักษณะเป็นคำถามที่ต้องการเจาะลึกรายละเอียด และเพื่อยืนยันความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามในฉบับที่ 1-3 โดยมีนางสาวจตุพร สุทธิวิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ พิจารณาความครอบคลุมและความเป็นปรนัยของข้อคำถาม

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 3,575 ฉบับ ประกอบด้วยฉบับของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 72 ฉบับ ฉบับของศึกษานิเทศก์ จำนวน 84 คน และฉบับของผู้รับการนิเทศ จำนวน 3,419 ฉบับ

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่ผู้ตอบได้ตอบทุกรายการ ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 3,497 ฉบับ เป็นฉบับของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 67 ฉบับ ฉบับของศึกษานิเทศก์ จำนวน 78 ฉบับ และ ฉบับของผู้รับการนิเทศ จำนวน 3,352 ฉบับ

3. กำหนดรหัสสำหรับข้อมูลและให้ค่าในแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ ดังนี้

4.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 หาค่าสถิติตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.3 หาสมการถดถอยพหุคูณและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์การถดถอย

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence ; IOC) (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 248-249)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพีร์สัน (Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 351)

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \cdot \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X,Y แทน ค่าที่ได้จากการสังเกต

3. ค่าความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 369)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i + e_i ; i = 1, 2, \dots, N$$

เมื่อ Y แทน ตัวแปรตาม

X แทน ตัวแปรต้น

β_0 แทน ส่วนตัดแกน Y

e แทน ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

β_1 แทน ความชัน (Slop) ของเส้นตรง

4. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Collinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 377)

4.1 Tolerance ของตัวแปรต้น

$$\text{Tolerance} = 1 - R^2$$

เมื่อ Tolerance แทน ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น

R^2 แทน สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

4.2 VIF ของตัวแปรต้น

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R^2}$$

เมื่อ VIF แทน ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น

R^2 แทน สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

5. ค่าความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้ Durbin-Watson (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 380)

6. ค่าความเหมาะสมของสมการความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ F (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 337)

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติเอฟ

MSR แทน ค่าเฉลี่ยความผันแปรระหว่างกลุ่ม

MSE แทน ค่าเฉลี่ยความผันแปรภายในกลุ่ม

7. ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R Square) (กัลยา วานิชย์บัญชา. ม.ป.ป. : 337)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

เมื่อ R^2 แทน สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

SSR แทน ความแปรปรวนของ Y ที่เกิดจาก X

SST แทน ความแปรปรวนของ Y ทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
SEE	แทน	ค่าการประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติ t
F	แทน	ค่าสถิติ F
F Change	แทน	ค่าสถิติ F เปลี่ยนแปลง
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่มีการปรับปรุงแล้ว
R^2 Change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่มีเปลี่ยนแปลง
TOL	แทน	ค่าสถิติ Tolerance
VIF	แทน	ค่าสถิติ VIF
Durbin-Watson	แทน	ค่าสถิติของ Durbin-Watson
SSR	แทน	ผลรวมกำลังสองเนื่องจากการถดถอย
SSE	แทน	ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
MSE	แทน	เฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	แทน	ค่า p value
X_1	แทน	ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน
X_2	แทน	ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_3	แทน	ตัวแปรลักษณะงาน
X_4	แทน	ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

X_5	แทน	ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
Y	แทน	ตัวแปรความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศ
Z_i	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรต้นแต่ละตัว
i	แทน	ลำดับที่ 1-4
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน กศน. ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อนความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
4. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งจะนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน คือ

- 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ศึกษานิเทศก์ และ 3) ผู้รับการนิเทศ รายละเอียดดังนี้

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	\bar{X}	S
ประสบการณ์ในตำแหน่ง	5.3	5.3

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด		
1.1 มี	50	70.4
1.2 ไม่มี	14	19.7
1.3 ไม่ระบุ	3	4.2
รวม	67	100
2. หน้าที่อื่นที่ท่านมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.จังหวัดปฏิบัติเพิ่มเติม		
2.1 ไม่มี	19	26.8
2.2 จำนวน 1 งาน	30	42.3
2.3 จำนวน 2 งาน	13	18.3
2.4 จำนวน 3 งาน	3	4.2
2.5 จำนวน 4 งาน	1	1.4
2.6 จำนวน 5 งาน	1	1.4
รวม	67	100
3. ประเภทหน้าที่ที่มอบหมาย		
3.1 กลุ่มงานอำนวยการ	3	5.5
3.2 งานส่งเสริมการจัดการศึกษา	28	50.9
3.3 งานภาคีเครือข่ายและกิจกรรมพิเศษ	5	9.1
3.4 งานแผนงาน	10	18.2
3.5 งานตรวจสอบภายใน	3	5.5
3.6 งานวัดผลประเมินผล	1	1.8
3.7 งานการเงิน/พัสดุ	2	3.6
3.8 นโยบายเร่งด่วน	2	3.6
3.9 การเตรียมการรับการตรวจราชการของ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ	1	1.8
รวม	55	100

จากตาราง 1 และ 2 พบว่า ในปีงบประมาณ 2558 ผู้บริหารการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 67 คน มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 5.3 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.3 และมีรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.4 และส่วนใหญ่ผู้บริหารการศึกษาได้มอบหมายหน้าที่อื่นให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.ปฏิบัติเพิ่มเติม จำนวน 1 งาน จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาจำนวน 2 งาน จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.3 โดยส่วนใหญ่

ได้รับมอบหมายให้กำกับ ดูแล และตรวจสอบ รวมทั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และรองลงมาคืองานแผนงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์

ข้อมูลพื้นฐาน	\bar{X}	S
1. อายุ	53.4	6.7
2. ประสบการณ์ในการนิเทศ	5.1	5.9

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	15	19.2
1.2 หญิง	63	80.8
รวม	78	100
2. สถานภาพ		
2.1 โสด	19	24.4
2.2 สมรส	50	64.1
2.3 หม้าย	9	11.5
รวม	78	100
3. จำนวนบุตร		
3.1 ไม่มี	31	39.7
3.2 จำนวน 1 คน	20	25.6
3.3 จำนวน 2 คน	23	29.5
3.4 จำนวน 3 คน	4	5.1
รวม	78	100.0
4. สถานะของบุตร		
4.1 เรียนหนังสือ	19	40.4
4.2 ทำงาน	21	44.7
4.3 ทั้งเรียนและทำงาน	7	14.9
รวม	47	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติการนิเทศ		
5.1 จำนวน 1 สถานศึกษา	1	1.3
5.2 จำนวน 2 สถานศึกษา	9	11.5
5.3 จำนวน 3 สถานศึกษา	12	15.4
5.4 จำนวน 4 สถานศึกษา	11	14.1
5.5 จำนวน 5 สถานศึกษา	3	3.8
5.6 จำนวน 6 สถานศึกษา	6	7.7
5.7 จำนวน 7 สถานศึกษา	8	10.3
5.8 จำนวน 8 สถานศึกษา	5	6.4
5.9 จำนวน 9 สถานศึกษา	2	2.6
5.10 จำนวน 10 สถานศึกษา	1	1.3
5.11 จำนวน 11 สถานศึกษา	5	6.4
5.12 จำนวน 13 สถานศึกษา	2	2.6
5.13 จำนวน 15 สถานศึกษา	1	1.3
5.14 จำนวน 16 สถานศึกษา	3	3.8
5.15 จำนวน 18 สถานศึกษา	2	2.6
5.16 จำนวน 20 สถานศึกษา	2	2.6
5.17 จำนวน 32 สถานศึกษา	2	2.6
5.18 จำนวน 37 สถานศึกษา	1	1.3
5.19 จำนวน 39 สถานศึกษา	1	1.3
5.20 จำนวน 43 สถานศึกษา	1	1.3
รวม	78	100
6. จำนวนหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย		
6.1 ไม่มี	9	11.5
6.2 จำนวน 1 งาน	27	34.6
6.3 จำนวน 2 งาน	27	34.6
6.4 จำนวน 3 งาน	8	10.3
6.5 จำนวน 4 งาน	5	6.4
6.6 จำนวน 5 งาน	1	1.3
6.7 จำนวน 8 งาน	1	1.3
รวม	78	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
7. ประเภทงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม		
7.1 กลุ่มงานอำนวยการ	8	6.1
7.2 กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา	38	28.8
7.3 กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนา	16	12.1
7.4 งานภาคีเครือข่าย	11	8.3
7.5 กิจกรรมพิเศษ	14	10.6
7.6 งานตรวจสอบภายใน	8	6.1
7.7 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร	2	1.5
7.8 งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	4	3.0
เทคโนโลยีการศึกษา		
7.9 งานพัสดุ	4	3.0
7.10 งานวัดผลประเมินผล	6	4.5
7.11 งานประกันคุณภาพการศึกษา	7	5.3
7.12 งานทะเบียน	1	0.8
7.13 งานพัฒนาบุคลากร	2	1.5
7.14 งานพัฒนาระบบกระบวนการเรียนรู้	1	0.8
7.15 งานงบประมาณ	2	1.5
7.16 งานเทียบระดับการศึกษา	2	1.5
7.17 งานจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง	1	0.8
7.18 งานการเงิน	1	0.8
7.19 งานแนะแนว	1	0.8
7.20 การเตรียมการรับการตรวจราชการของ	1	0.8
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ		
7.21 การเข้าร่วมประชุมและปฏิบัติหน้าที่	2	1.5
แทนผู้บริหารการศึกษา		
รวม	132	100

จากตารางที่ 3-4 พบว่า ในปีงบประมาณ 2558 ศึกษานิเทศก์ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 78 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 มีอายุเฉลี่ย 53.4 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.7 มีประสบการณ์การนิเทศ 5.1 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.9 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และศึกษานิเทศก์ที่สมรสแล้วส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน ที่สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว

ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้นิเทศสถานศึกษาคนละจำนวน 3 สถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 รองลงมา คือ จำนวน 4 สถานศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นจำนวน 1 และ 2 งาน จำนวนเท่ากัน คือ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และงานที่ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้กำกับ ดูแล และตรวจสอบ รวมทั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการนิเทศ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการนิเทศ

ข้อมูลพื้นฐาน	\bar{X}	S
1. อายุ	39.3	9.7
2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง	9.4	7.4

ตาราง 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการนิเทศ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	218	6.5
1.2 ข้าราชการครู	234	7.0
1.3 ครูอาสาสมัคร กศน.	497	14.8
1.4 ครู กศน.ตำบล	1612	48.1
1.5 ครู ศรช.	377	11.2
1.6 ครู ศศช.	71	2.1
1.7 ครูสอนคนพิการ	122	3.6
1.8 บรรณารักษ์/เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	139	4.1
1.9 อื่นๆ	82	2.4
รวม	3352	100
2. เพศ		
2.1 ชาย	898	26.8
2.2 หญิง	2321	69.2
2.3 ไม่ระบุ	133	4.0
รวม	3352	100

จากตารางที่ 5-6 พบว่า ในปีงบประมาณ 2558 ผู้รับการนิเทศที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3,352 คน ส่วนใหญ่เป็นครู กศน.ตำบล จำนวน 1,612 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาเป็นครูอาสาสมัคร กศน. จำนวน 497 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,321 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 39.3 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.7 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งเฉลี่ย 9.4 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.4

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน และความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอย ดังผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

r_{ij}	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	-	0.31**	0.23*	0.16	-0.16	0.43**
X_2	-	-	0.61**	0.31**	-0.29*	0.62**
X_3	-	-	-	0.26*	0.05	0.58**
X_4	-	-	-	-	0.13	0.47**
X_5	-	-	-	-	-	-0.17
Y	-	-	-	-	-	-

* เท่ากับ $p < .05$

** เท่ากับ $p < .01$

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าตั้งแต่ -0.29 ถึง 0.62 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 7 คู่ปัจจัย ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ($r=0.31$) ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) กับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ (Y) ($r=0.43$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับลักษณะงาน (X_3) ($r=0.61$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) ($r=0.31$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ (Y) ($r=0.62$) ลักษณะงาน (X_3) กับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ (Y) ($r=0.58$) และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) กับความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ (Y) ($r=0.47$)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 2 คู่ปัจจัย ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) กับลักษณะงาน (X_3) ($r=0.23$) และลักษณะงาน (X_3) กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) ($r=0.26$)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 1 คู่ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($r=-0.29$) นอกนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

ตาราง 8 แสดงค่าความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน

R ²	Adjusted R ²	SEE	Change Statistics					Durbin-Watson
			R ² Change	F Change	df1	df2	p F Change	
0.567	0.543	0.408	.046	7.760	1	73	0.007	1.647

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) และ ลักษณะงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.567 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ได้ร้อยละ 54.30 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ เท่ากับ 0.408 และมีความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 1.647 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน

ตาราง 9 แสดงค่า Tolerance และ ค่า VIF ของตัวแปรต้น

Model	Tolerance	VIF
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2)	0.580	1.723
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4)	0.893	1.120
ความเชื่ออำนาจในตน (X_1)	0.896	1.116
ลักษณะงาน (X_3)	0.623	1.606

จากตาราง 9 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรต้นมีค่าตั้งแต่ 0.580 - 0.896 ซึ่งเป็นค่าที่มีค่าสูง ที่ไม่ใกล้ค่าศูนย์ และค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.120 - 1.723 แสดงว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย นั่นคือ ไม่เกิด multicollinearity เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน.

ตาราง 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

Model	R	R ²	R ² adjust	SEE	R ² Change	F Change	df1	df2	P F Change
1	0.619 ^a	0.383	0.375	0.478	0.383	47.105	1	76	0.000
2	0.683 ^b	0.466	0.452	0.447	0.083	11.691	1	75	0.001
3	0.722 ^c	0.521	0.502	0.426	0.055	8.532	1	74	0.005
4	0.753 ^d	0.567	0.543	0.408	0.046	7.760	1	73	0.007

a. ตัวทำนาย : (ค่าคงที่), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

b. ตัวทำนาย : (ค่าคงที่), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

c. ตัวทำนาย : (ค่าคงที่), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร, ความเชื่ออำนาจในตน

d. ตัวทำนาย : (ค่าคงที่), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร, ความเชื่ออำนาจในตน, ลักษณะงาน

e. ตัวแปรตาม : ความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศ

จากตาราง 10 พบว่า โมเดลที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ได้ร้อยละ 54.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอธิบายได้สูงกว่าโมเดลอื่น ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 3) ความเชื่ออำนาจในตน และ 4) ลักษณะงาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัย/ความสำเร็จ	\bar{X}	S	แปลความ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	3.68	0.52	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.03	0.44	มาก
3. ลักษณะงาน	4.56	0.39	มากที่สุด
4. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	3.97	0.95	มาก
5. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	3.08	0.92	ปานกลาง
6. ความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศ	4.24	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด ($3.08 \leq \bar{X} \leq 4.56$) คือ มีปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 4.03, 3.97, 3.68 และ 3.08

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน	\bar{X}	S	แปลความ
1. ผู้ที่มาเป็นศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้และความสามารถสูง	4.47	0.64	มาก
2. โชคชะตาทำให้ท่านได้มาเป็นศึกษานิเทศก์	3.42	1.57	ปานกลาง
3. การที่จะเลือกงานทำได้ ต้องมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว	3.76	1.19	มาก
4. การได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ เพราะทำงานมาก	3.62	1.12	มาก
5. ถ้าตั้งใจทำงานแล้ว ทุกงานจะสำเร็จ	4.47	0.77	มาก
6. การจะได้เป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่น ต้องมีผู้ใหญ่อ่านชมมากรู้จัก	3.76	1.10	มาก
7. การทำงานดีกับการได้รับการยอมรับเป็นคนละเรื่องกัน	2.92	1.24	ปานกลาง
8. การปฏิบัติการนิเทศให้ได้ดี ต้องคุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษา	2.91	1.13	ปานกลาง
9. ผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือในการนิเทศ เพราะท่านมีความอาวุโส	3.05	1.09	ปานกลาง
10. ท่านปฏิบัติการนิเทศสำเร็จ เพราะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.03	0.87	มาก
โดยรวม	3.68	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด

มี 2 ข้อ คือ 1) ผู้ที่มาเป็นศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้และความสามารถสูง และ 2) ถ้าตั้งใจทำงานแล้วทุกงานจะสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติภารกิจสำเร็จ เพราะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติภารกิจให้ได้ดี ต้องคุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษานั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S	แปลความ
1. ท่านชอบงานลักษณะโครงการมากกว่างานประจำ	2.96	1.06	ปานกลาง
2. ท่านนำผลการนิเทศ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.63	มาก
3. ท่านทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	4.42	0.57	มาก
4. ท่านจะคิดวิธีการทำงานใหม่ ถ้าผลการนิเทศยังไม่ประสบผลสำเร็จ	4.29	0.63	มาก
5. งานที่ต้องใช้ระยะเวลานาน ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย	3.09	1.13	ปานกลาง
6. ท่านเชื่อมั่นว่าทำได้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.44	0.71	มาก
7. ท่านกำหนดเป้าหมายการเป็นศึกษานิเทศก์ไว้ชัดเจน	4.18	0.66	มาก
8. ท่านเชื่อว่าการได้รับรางวัลศึกษานิเทศก์ดีเด่น เป็นความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.19	1.16	ปานกลาง
9. เมื่อท่านมีข้อสงสัยในการปฏิบัติภารกิจ จะรีบศึกษา ค้นคว้า เพื่อสร้างความเข้าใจ	4.47	0.50	มาก
10. ท่านให้ความสำคัญกับผู้รับการนิเทศทุกคน	4.71	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.03	0.44	มาก

จากตาราง 13 พบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นที่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากที่สุดคือท่านให้ความสำคัญกับผู้รับการนิเทศทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือ เมื่อท่านมีข้อสงสัย

ในการปฏิบัติการนิเทศ จะรับศึกษา ค้นคว้า เพื่อสร้างความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนท่านชอบงานลักษณะโครงการมากกว่างานประจำนั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S	แปลความ
1. ลักษณะงานของท่านต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ	4.58	0.55	มากที่สุด
2. ลักษณะงานของท่านต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ	4.67	0.55	มากที่สุด
3. ลักษณะงานของท่านต้องประสานงานระหว่างสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.และสถานศึกษา	4.63	0.58	มากที่สุด
4. ลักษณะงานของท่านต้องยึดความถูกต้องทางวิชาการเป็นหลัก	4.28	0.64	มาก
5. ลักษณะงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.37	0.58	มาก
6. ลักษณะงานของท่านต้องวางแผนร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	4.42	0.52	มาก
7. ลักษณะงานของท่านต้องชี้แนะและกระตุ้นความคิดให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุง พัฒนา งานได้	4.71	0.49	มากที่สุด
8. ลักษณะงานของท่านต้องเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา	4.54	0.60	มากที่สุด
9. ลักษณะงานของท่านต้องให้ขวัญ กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	4.63	0.51	มากที่สุด
10. ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน	4.65	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.56	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่ ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด คือ ลักษณะงานของ

ท่านต้องชี้แนะและกระตุ้นความคิดให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุง พัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือ ลักษณะงานของท่านต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนลักษณะงานของท่านต้องยึดความถูกต้องทางวิชาการเป็นหลักนั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ	\bar{X}	S	แปลความ
1. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. อำนวยความสะดวกให้ท่านปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเต็มเวลา	4.05	0.85	มาก
2. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของท่าน	3.91	0.78	มาก
3. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เพิกเฉยต่อรายงานผลการนิเทศของท่าน	4.04	1.03	มาก
4. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. แสดงความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติการนิเทศของท่าน	3.74	0.76	มาก
5. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้แก่ท่าน	3.87	0.80	มาก
6. แม้ว่าท่านจะปฏิบัติการนิเทศได้ดีเพียงใด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ก็ไม่เห็นผลงาน	3.91	1.01	มาก
7. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ไม่เห็นถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติการนิเทศของท่าน	3.87	1.09	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาสั่งการ จากข้อเสนอแนะในรายงานผลการนิเทศของท่าน	3.80	0.76	มาก
9. สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. จะดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้ท่านปฏิบัติการนิเทศได้ดีที่สุดตามความสามารถ	3.91	0.78	มาก
10. เมื่อท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขทันทีจากผู้บังคับบัญชา	3.83	0.84	มาก
โดยรวม	3.97	0.95	มาก

จากตาราง 15 พบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศมากที่สุด คือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. อำนวยความสะดวกให้ท่านปฏิบัติการณ์เทศได้อย่างเต็มเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เพิกเฉยต่อรายงานผลการนิเทศของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. แสดงความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติการณ์เทศของท่านนั้นน้อยสุดซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว	\bar{X}	S	แปลความ
1. สมาชิกในครอบครัวได้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติการณ์เทศของท่าน	2.53	1.30	ปานกลาง
2. สมาชิกในครอบครัวแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อท่านมีความกังวลใจในการปฏิบัติงาน	3.17	1.37	ปานกลาง
3. สมาชิกในครอบครัวจะรับภาระงานบ้านเมื่อท่านต้องปฏิบัติการณ์เทศ	3.04	1.47	ปานกลาง
4. ท่านไม่สามารถปฏิบัติการณ์เทศได้สำเร็จเนื่องจากภาระหน้าที่ในครอบครัว	1.63	1.05	น้อย
5. สมาชิกในครอบครัวจะแสดงความยินดีในการปฏิบัติการณ์เทศได้สำเร็จ	3.23	1.39	ปานกลาง
6. สมาชิกในครอบครัวจะมีเวลาในการให้คำปรึกษาแก่ท่านเสมอ	2.91	1.42	ปานกลาง
7. ข้อคิดเห็นของสมาชิกในครอบครัวมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติการณ์เทศของท่านมาก	2.74	1.34	ปานกลาง
8. สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจลักษณะงานนิเทศของท่าน	3.80	1.33	มาก
9. สมาชิกในครอบครัวมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ของท่าน	4.18	1.27	มาก
10. สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจท่าน เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจจากการปฏิบัติการณ์เทศ	3.51	1.39	มาก
โดยรวม	3.08	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัวมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจท่าน เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจจากการปฏิบัติการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนท่านไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้สำเร็จเนื่องจากภาระหน้าที่ในครอบครัวนั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์

ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ	\bar{X}	S	แปลความ
1. ผลการปฏิบัติการนิเทศของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.97	0.68	มาก
2. ท่านภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์	4.45	0.68	มาก
3. ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับดี	3.95	0.72	มาก
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.17	0.69	มาก
5. ท่านได้รับความชื่นชมจากผู้รับการนิเทศ	4.05	0.68	มาก
6. ท่านเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน	4.28	0.66	มาก
7. ท่านและผู้รับการนิเทศสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.41	0.55	มาก
8. ท่านสามารถปฏิบัติการนิเทศได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	4.01	0.57	มาก
9. ท่านได้รับมอบหมายงานอื่น (นอกเหนือจากการนิเทศ) ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นประจำ	4.21	0.65	มาก
10. ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ปรากฏ	4.12	0.76	มาก
โดยรวม	4.24	0.60	มาก

จากตาราง 17 พบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ท่านและผู้รับการนิเทศสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ส่วนท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับดินน้้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา

ปัจจัย/ความสำเร็จ	\bar{X}	S	แปลความ
1. การสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/ กทม.	4.58	0.44	มากที่สุด
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ	4.35	0.78	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารการศึกษาได้สนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/
กทม.ในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา

การสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.	\bar{X}	S	แปลความ
1. ท่านอำนวยความสะดวกให้ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเต็มเวลา	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้แก่ ศึกษานิเทศก์	4.54	0.56	มากที่สุด
3. ท่านจะดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อช่วย ศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติการนิเทศตาม ความสามารถได้ดีที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
4. เมื่อศึกษานิเทศก์มีปัญหาอุปสรรคใน การปฏิบัติการนิเทศ ท่านจะแก้ไขปัญหา ให้ทันที	4.55	0.59	มากที่สุด
5. ท่านเห็นถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติการ นิเทศของศึกษานิเทศก์	4.51	0.98	มากที่สุด
6. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์	4.43	0.80	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

การสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.	\bar{X}	S	แปลความ
7. ท่านเห็นผลดีที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศจากการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์	4.40	0.80	มาก
8. ท่านให้ความสำคัญกับรายงานผลการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นลำดับแรก	4.69	0.53	มากที่สุด
9. ท่านให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์	4.70	0.46	มากที่สุด
10. ท่านได้สั่งการโดยใช้ข้อเสนอแนะในรายงานผลการนิเทศของศึกษานิเทศก์	4.61	0.76	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่า ได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศแก่ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นว่าเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์มากที่สุด คือ ท่านจะดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อช่วยศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติการนิเทศตามความสามารถได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ส่วน ท่านเห็นผลดีที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ จากการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์นั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา

ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ	\bar{X}	S	แปลความ
1. ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงวิชาการมาก	4.19	0.96	มาก
2. การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่พึงพอใจของท่าน	4.30	0.91	มาก
3. การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่ไว้วางใจของท่าน	4.42	0.84	มาก
4. ผลการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่ยอมรับของท่าน	4.42	0.76	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศ	\bar{X}	S	แปลความ
5. ท่านประเมินการปฏิบัติการณ์เทศของ ศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับดีขึ้นไป	4.34	0.90	มาก
6. ศึกษานิเทศก์ได้รับการชื่นชมจากผู้รับ การณ์เทศ	4.28	0.83	มาก
7. ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงาน	4.30	0.90	มาก
8. ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติการณ์เทศให้ ประสบผลสำเร็จได้	4.43	0.82	มาก
9. ศึกษานิเทศก์สามารถทำงานร่วมกับผู้รับ การณ์เทศได้เป็นอย่างดี	4.46	0.84	มาก
10. ศึกษานิเทศก์ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ผลงานที่ปรากฏ	4.31	0.89	มาก
โดยรวม	4.35	.78	มาก

จากตาราง 20 พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์มากที่สุด คือ ศึกษานิเทศก์สามารถทำงานร่วมกับผู้รับการณ์เทศได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติการณ์เทศให้ประสบผลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงวิชาการมากนั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการณ์เทศของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้รับการณ์เทศ

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S	แปลความ
1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้เชิงวิชาการหลายเรื่องที่ถูก ถูกต้องและชัดเจน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการ เรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น	4.17	0.62	มาก
2. ศึกษานิเทศก์มีความเข้าใจบริบท/สภาพ ทั่วไปของสถานศึกษา	4.01	0.68	มาก
3. ศึกษานิเทศก์มีแผนการณ์เทศชัดเจน	4.03	0.73	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S	แปลความ
4. ศึกษานิเทศก์มีการวางแผนการนิเทศร่วมกับท่าน	3.83	0.80	มาก
5. ศึกษานิเทศก์มีกระบวนการ/วิธีการนิเทศที่ทำให้ไม่น่าเบื่อหน่าย	3.90	0.74	มาก
6. ศึกษานิเทศก์สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเองและความเข้าใจอันดีต่อกันในการนิเทศ	4.15	0.73	มาก
7. ศึกษานิเทศก์ให้ความรู้แก่ท่านได้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.14	0.70	มาก
8. ศึกษานิเทศก์สามารถชี้แนะจุดควรพัฒนาและให้คำแนะนำแก่ท่านได้	4.16	0.69	มาก
9. ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ท่านได้	4.05	0.70	มาก
10. ศึกษานิเทศก์รับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อน	4.07	0.69	มาก
11. ศึกษานิเทศก์ประชาสัมพันธ์งานที่ประสบผลสำเร็จของสถานศึกษา	3.91	0.72	มาก
12. ศึกษานิเทศก์มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนา งาน กศน.	4.21	0.69	มาก
13. ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา	4.05	0.72	มาก
14. ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา	4.03	0.74	มาก
15. ศึกษานิเทศก์เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นของผู้รับการนิเทศ	4.12	0.69	มาก
16. ศึกษานิเทศก์สร้างขวัญ กำลังใจแก่ท่านและเพื่อน	4.05	0.76	มาก
17. ศึกษานิเทศก์กระตุ้นความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่าน	4.08	0.73	มาก
18. ศึกษานิเทศก์มีกระบวนการนิเทศที่ไม่มีพิธีรีตอง	4.02	0.72	มาก
19. ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการณ์เทศอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.74	มาก
20. ศึกษานิเทศก์มีรายงานผลการนิเทศที่เป็นจริงและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางที่สถานศึกษาควรปรับปรุง	4.10	0.70	มาก
โดยรวม	4.06	0.56	มาก

จากตาราง 21 พบว่าผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ศึกษานิเทศก์มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนางาน กศน. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์มีความรู้เชิงวิชาการหลายเรื่องที่ต้องและชัดเจน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล ประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และศึกษานิเทศก์สามารถชี้แนะจุดควรพัฒนา และให้คำแนะนำแก่ท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนศึกษานิเทศก์มีกระบวนการ/วิธีการนิเทศที่ทำให้ไม่น่าเบื่อหน่ายนั้นน้อยสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

4. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน.

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรต้นแต่ละตัวในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

Model	b	SE	β	t	p
ค่าคงที่	-1.021	0.590		-1.731	0.088
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2)	0.412	0.140	0.298	2.945	0.004
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4)	0.169	0.052	0.265	3.253	0.002
ความเชื่ออำนาจในตน (X_1)	0.275	0.094	0.237	2.909	0.005
ลักษณะงาน (X_3)	0.420	0.151	0.272	2.786	0.007

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุดคือ ปัจจัยลักษณะงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.420 รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เรียงตามลำดับ ดังนี้ 0.412 0.275 และ 0.169 และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = -1.021 + 0.412 (X_2) + 0.169 (X_4) + 0.275 (X_1) + 0.420 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = 0.298 (Z_2) + 0.265 (Z_4) + 0.237 (Z_1) + 0.272 (Z_3)$$

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

ผู้ศึกษาได้ประมวลข้อมูลจากส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสุ่มสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ควรปฏิบัติดังนี้

5.1.1 เป็นผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอกแทน สมศ. โดยสลับพื้นที่

5.1.2 เน้นกระบวนการนิเทศควบคู่ไปกับการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพงาน กศน.มากขึ้น เช่น นิเทศแบบเจาะลึกกับ กศน.ตำบลที่อ่อนแอที่สุดและครุมีความพร้อมในการพัฒนา กศน.ตำบลก่อน โดยวางแผนร่วมกับ กศน.อำเภอ

5.1.3 ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างน้อยไตรมาสละครั้งในจังหวัดขนาดเล็กและกลาง ส่วนจังหวัดขนาดใหญ่ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน กศน.

5.1.4 ควรชี้แจงวัตถุประสงค์การนิเทศ กระบวนการนิเทศ และบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สถานศึกษาทราบ เพื่อสร้างความตระหนักในการนิเทศให้แก่ผู้รับการนิเทศ

5.1.5 ควรมีการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศทั้งปีงบประมาณ รวมทั้งแจ้งแผนการนิเทศล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ สำหรับสถานศึกษาเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการนิเทศมากที่สุด

5.1.6 ควรปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของสถานศึกษา

5.1.7 ควรเป็นการแนะนำแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ บันทึกหลังจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน วิจัยชุมชน วิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำคู่มือการดำเนินงานด้านวิชาการต่างๆ

5.1.8 ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของสถานศึกษา บริบทของสถานศึกษา มีวิธีการนิเทศที่หลากหลาย อาจใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อเทคโนโลยีในการนิเทศ มีสื่อการนิเทศที่สามารถเป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5.1.9 ควรปรับปรุงแบบการนิเทศให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

5.1.10 ควรแจ้งรายงานผลการนิเทศเป็นรายสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมหาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.1.11 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในให้สถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

5.2 ทักษะและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.ควรมีดังนี้

5.2.1 เป็นผู้ที่มีจิตบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละ มีวินัย รอบรู้ มีกระบวนการถ่ายทอด สื่อสารที่ได้ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

5.2.2 สุขุม ใฝ่รู้ เชื่อมั่นในตนเอง มีความเมตตาแก่ผู้รับการนิเทศ อารมณ์ดี เป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวศึกษานิเทศก์

5.2.3 มีการพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เติมเต็มความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

5.2.4 ความเป็นกันเอง มีอัธยาศัยที่ดี ไม่มีพิธีรีตอง ทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้ง่าย

5.2.5 ต้องมีทักษะการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของแต่ละสถานศึกษา หาวิธีแก้ไขปัญหานั้นแนะนำให้ชัดเจนขึ้น ต้องเรียนรู้หาวิธีการเพื่อแก้ปัญหา

5.3 อื่นๆ ดังนี้

5.3.1 ควรมีศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดทุกแห่ง อย่างน้อยจังหวัดละ 1 คน เพื่อให้การนิเทศและการพัฒนา กศน.มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจำนวนศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับภาระงานและจำนวนผู้รับการนิเทศของแต่ละสำนักงาน กศน.จังหวัด

5.3.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญต่อผลการนิเทศ และนำผลกานิเทศไปสู่การพัฒนาคุณภาพ

5.3.3 ศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จะสามารถดำเนินงานนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศ

5.3.4 เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา ไม่ควรกำหนดพื้นที่นิเทศให้กับศึกษานิเทศก์ แต่ควรมอบหมายเป็นภารกิจทางวิชาการ เนื่องจากศึกษานิเทศก์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
2. ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
3. ศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 77 จังหวัด กศน.อำเภอ 928 สถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 17,064 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 77 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 95 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 16,892 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด 77 จังหวัด กศน.อำเภอ 540 สถานศึกษา จำนวน 3,497 คน ที่ได้มาจากการเจาะจงสถานศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ ได้ปฏิบัติภารกิจนิเทศกิจกรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ในช่วงตุลาคม 2557 – เมษายน 2558 เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 67 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 78 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 3,352 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ ของ กศน.อำเภอ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 5 จังหวัด คือ สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช พิษณุโลก นนทบุรี จันทบุรี และอำนาจเจริญ จำนวน 129 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 5 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 11 คน
ผู้รับการนิเทศ	จำนวน 113 คน (โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และครู จำนวน 64 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 7 ฉบับ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารการศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67-1.00

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับศึกษานิเทศก์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67-1.00

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้รับการนิเทศ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ฉบับที่ 4 ประเด็นการสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารการศึกษา

ฉบับที่ 5 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ฉบับที่ 6 ประเด็นการสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับศึกษานิเทศก์

ฉบับที่ 7 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สำหรับครูผู้รับการนิเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามตามเครื่องมือฉบับที่ 1-3 ในช่วงพฤษภาคม-มิถุนายน 2558

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ตามเครื่องมือฉบับที่ 4-7 ในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2558

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. มี 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 3) ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน และ 4) ลักษณะงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากที่สุดคือ ปัจจัยลักษณะงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.420 รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ความเชื่ออำนาจในตน (X_1) และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เรียงตามลำดับ ดังนี้ 0.412 0.275 และ 0.169 และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = -1.021 + 0.412 (X_2) + 0.169 (X_4) + 0.275 (X_1) + 0.420 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = 0.298 (X_2) + 0.265 (X_4) + 0.237 (X_1) + 0.272 (X_3)$$

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ของผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ผู้รับการนิเทศ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ควรปฏิบัติดังนี้

3.1.1 เป็นผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอกแทน สมศ. โดยสลับพื้นที่

3.1.2 เน้นกระบวนการนิเทศควบคู่ไปกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน กศน. มากขึ้น เช่น นิเทศแบบเจาะลึกกับ กศน. ตำบลที่อ่อนแอที่สุดและครูมีความพร้อมในการพัฒนา กศน. ตำบลก่อน โดยวางแผนร่วมกับ กศน. อำเภอ

3.1.3 ควรปฏิบัติภารกิจอย่างน้อยไตรมาสละครั้งในจังหวัดขนาดเล็กและกลาง ส่วนจังหวัดขนาดใหญ่ควรปฏิบัติภารกิจอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน กศน.

3.1.4 ควรชี้แจงวัตถุประสงค์การนิเทศ กระบวนการนิเทศ และบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สถานศึกษาทราบ เพื่อสร้างความตระหนักในการนิเทศให้แก่ผู้รับการนิเทศ

3.1.5 ควรมีการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศ ทั้งปีงบประมาณ รวมทั้งแจ้งแผนการนิเทศล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ สำหรับสถานศึกษาเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการนิเทศมากที่สุด

3.1.6 ควรปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของสถานศึกษา

3.1.7 ควรเป็นการแนะนำแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ บันทึกหลังจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน วิจัยชุมชน วิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำคู่มือการดำเนินงานด้านวิชาการต่างๆ

3.1.8 ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของสถานศึกษา บริบทของสถานศึกษา มีวิธีการนิเทศที่หลากหลาย อาจใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อเทคโนโลยีในการนิเทศ มีสื่อการนิเทศที่สามารถเป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.1.9 ควรปรับปรุงแบบการนิเทศให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

3.1.10 ควรแจ้งรายงานผลการนิเทศเป็นรายสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมหาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.1.11 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในให้สถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3.2 ทักษะและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ควรมีดังนี้

3.2.1 เป็นผู้ที่มีจิตบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละ มีวินัย รอบรู้ มีกระบวนการถ่ายทอด สื่อสารได้ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

3.2.2 สุขุม ใฝ่รู้ เชื่อมั่นในตนเอง มีความเมตตาแก่ผู้รับการนิเทศ อารมณ์ดี เป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวศึกษานิเทศก์

3.2.3 มีการพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เต็มเต็มความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

3.2.4 มีความเป็นกันเอง มีอหยาศัยที่ดี ไม่มีพิธีรีตอง ทำให้การดำเนินงานสามารถทำได้ง่าย

3.2.5 ต้องมีทักษะการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของแต่ละสถานศึกษา หาวิธีแก้ไขปัญหานั้นแนะนำให้ชัดเจนขึ้น ต้องเรียนรู้หาวิธีการเพื่อแก้ปัญหา

3.3 อื่นๆ ดังนี้

3.3.1 ควรมีศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัดทุกแห่ง อย่างน้อยจังหวัดละ 1 คน เพื่อให้การนิเทศและการพัฒนา กศน.มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจำนวนศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับภาระงานและจำนวนผู้รับการนิเทศของแต่ละสำนักงาน กศน.จังหวัด

3.3.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญต่อผลการนิเทศ และนำผลกานิเทศไปสู่การพัฒนาคุณภาพ

3.3.3 ศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงาน กศน.จังหวัด จะสามารถดำเนินงานนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศ

3.3.4 เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา ไม่ควรกำหนดพื้นที่นิเทศให้กับศึกษานิเทศก์ แต่ควรมอบหมายเป็นภารกิจทางวิชาการ เนื่องจากศึกษานิเทศก์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติกรนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ในขณะที่

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. สามารถอธิบายตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในสมการถดถอยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงที่สุดในสมการถดถอย ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าลักษณะงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วนทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จเป็นปัจจัยแรก เนื่องจากลักษณะงานนิเทศ เป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจกิจกรรม กศน.ที่จะนิเทศ ดังที่ ฟูลเมอร์และแฟรงกลิน (Fullman & Franklin. 1982, 331-334) ที่กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความสามารถในการจัดการเพื่อควบคุมสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการนิเทศ จึงจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการนิเทศบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

นอกจากนี้ งานนิเทศยังมีลักษณะเป็นงานวิชาการที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1996) ที่ศึกษาพบว่าความเป็นอิสระของงานส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ลอสคอคโค และรอสเชลลี (Loscocco & Rodchelle. 1991) และผลการศึกษาของแลม ฟุง และมู (Lam, Foong & Moo. 1995) ที่ทำการศึกษากับครู ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง พบว่ามีความอิสระในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ และผลการศึกษาของกลิสสัน และดูริค (Glisson & Durick. 1988) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มที่ทำงานด้านบริการสังคม พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อสรุปของ รู และบายยาร์ส (Rue & Byars. 1995 : 364-365) ที่ได้สรุปว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ เงื่อนไขการทำงาน และการออกแบบงานให้มีลักษณะต่างๆ ดังกล่าว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของศึกษานิเทศก์รองลงมา ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วนทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ ดังที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานสูง มีความอดทน และเดวิส (Davis. 1977 : 47) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆให้บรรลุผลสำเร็จ โดยพยายามฝ่าฟันและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีขึ้นได้

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรี (Rhee. 1993) ที่ได้ศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่างๆ พบว่าลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ประสบความสำเร็จในอาชีพก็คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ บาโธโลมิว (Batholomew. 1996) ที่ทำการ

วิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีพบว่าตัวแปรที่สำคัญคือ การมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ แมคคอลล และ ลอมบาร์โด (Baron & Greenberg. 1990 : 64; citing McCall & Lombardo. 1983) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำกว่า ประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับรู และบายยาร์ส (Rue & Byars. 1995 : 364 - 365) และ ลอสคอคโค และรอสเชลลี (Loscocco & Roschekke. 1991) ที่ได้สรุปถึง ตัวแปรที่ส่งต่อความสำเร็จในอาชีพว่าได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2537) ยังได้รวบรวมผลการวิจัยต่างๆ และเสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

3. ความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวแปรร่วมทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์รองลงมา ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีส่วนทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการนิเทศได้สำเร็จ ดังที่ วาร์ดิน (Vardin. 1992) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานหญิงประจำกองอากาศยาน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายความผูกพันในอาชีพของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลอสคอคโค และรอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) ซึ่งความผูกพันในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

4. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรร่วมทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็น ตัวแปรสำคัญที่มีส่วนทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการนิเทศได้สำเร็จ ดังที่บลาว (Settoon, Bennett and Liden. 1996 : 219-220; citing Blau. 1964) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ซึ่งพบว่า การที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานในทางส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่คุณภาพสูง ระหว่างองค์กรและพนักงาน กล่าวคือ พนักงานก็จะตอบสนองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ ไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าหากบุคคลมีการรับรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรย่อมตอบสนองในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเช่นกัน และจากการกระทำเช่นนี้ย่อมทำให้บุคคลนั้น ได้รับความสำเร็จในอาชีพไปด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธารีนู และคอนรอย (Tharenou & Conroy. 1994) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์การทำงานได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์กร มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ เรย์ และมิลเลอร์ (Ray & Miller. 1994) ที่ได้ศึกษาการพยาบาลอาร์ยี่ และลัก (Aryee & luk. 1996) ที่ได้ศึกษากับสตรีที่แต่งงานในหลายกลุ่มอาชีพ และพบผลเช่นเดียวกันว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรี เหล่านี้ ส่วนผลการวิจัยอื่นๆ ก็พบผลในทำนองเดียวกันทั้งสิ้น ได้แก่ สแคนดูรา และแลนคาว์ (Scandura & Lankau. 1997) ซึ่งได้ศึกษากับผู้บริหารชายและหญิง เช่นเดียวกับ ลอง คาคัน และชูทซ์ (Long, Kahn & Schutz. 1992) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยของซาบและไอวานิกิ คอทคามพ์และแมนฟีลด์ แจ็ค

สันและคณะ (Schwab; & Iwanicki. 1982; Kottkamp; & Mansfield. 1985; Jackson; others. 1986) ที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burnout) โดยเฉพาะในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

5. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เป็นตัวแปรที่ไม่มีส่วนทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการณ์ได้สำเร็จ อาจเนื่องมาจากการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวครั้งนี้ เป็นการวัดเฉพาะครอบครัวมีผลต่อการปฏิบัติการณ์ได้สำเร็จหรือไม่ มากกว่าการวัดว่าครอบครัวมีผลต่อการปฏิบัติการณ์ จึงทำให้ไม่สามารถทำนายได้ ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์สตรีที่เป็นกลุ่มใหญ่คือมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 จะต้องมีหน้าที่ในครอบครัว เช่น บทบาทของภรรยา มารดา การดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดของเวลาการทำงาน ในทางตรงข้ามการให้เวลากับการทำงานก็ย่อมเหลือเวลาที่ลดน้อยลงที่ให้กับครอบครัว ในครอบครัวที่มีภรรยาทำงานทั้งคู่และมีบุตรเล็กจะมีความตึงเครียดต่อการทำงานที่ยาวนานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน หรือยังไม่มีบุตร หรือมีบุตรที่โตแล้ว (Johns. 1996 : 621)

แต่เนื่องจากศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานเชิงวิชาการมากกว่าการบริหารงาน จึงทำให้ครอบครัวไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์ จึงมีผลการศึกษาขัดแย้งกับผลการวิจัยของกรีนฮาส เบเดียน และมอสโฮลเดอร์ (Greenhaus, bedean & Mossholder. 1987) ที่พบว่า ผู้หญิงมักประสบกับความขัดแย้งในบทบาทระหว่างที่ทำงานและที่บ้านมากกว่าผู้ชาย เพราะเหตุว่านอกจากการประกอบอาชีพแล้ว ผู้หญิงยังคงต้องรับผิดชอบในงานบ้านจำนวนมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับลีดสโตน (Lidstone. 1997) ที่ศึกษากับผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความขัดแย้งจากความรับผิดชอบในงานและครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีเหล่านี้ ดังนั้น การสามารถเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาทการทำงานทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ย่อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กร จะทำให้เกิดการถ่วงดุลในการทำบทบาทที่มากเกินไป (Role overload) และลดความขัดแย้งลงได้ (Johns. 1996 : 621-622)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. การศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผลการศึกษาเช่นนี้เป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร สำนักงาน กศน. และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดจุดเน้นและยุทธศาสตร์ประจำปีของสำนักงาน กศน. ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดการนิเทศเป็นยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินการของสำนักงาน กศน. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา การคัดสรรบุคคลเข้าเป็นศึกษานิเทศก์ การพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ การสร้างระบบการประเมินศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสำนักงาน กศน. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการให้อิสระในการปฏิบัติการนิเทศแก่ศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นการช่วยเหลืองานวิชาการให้แก่สถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน

3. ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด ควรมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.จังหวัดได้ปฏิบัติการนิเทศเป็นงานหลัก ซึ่งเป็นการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เช่น พาหนะ และงบประมาณ เป็นต้น เพื่อนำผลการนิเทศมาใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร เจตคติของศึกษานิเทศก์ต่ออาชีพ ความรู้ความสามารถในงาน กศน. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

2. ศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

3. พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาของ สำนักงาน กศน.

4. พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงาน กศน.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ. (2557, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ 7(1). ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ : 73-80.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (ม.ป.ป.) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยญา ลีศักดิ์รุฬห์ และคณะ. (2552, กันยายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 15(1) : 95-111.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2528, พฤษภาคม-สิงหาคม). “การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ” วารสารการวัดผลการศึกษา. 7(19) : 46-59.
- (2531). “ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมสำหรับคนไทย การวิจัยและการประยุกต์” ในหนังสือครบรอบปีที่ 33 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร. หน้า 12-28. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- (2537, มกราคม). “ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย” วารสารจิตวิทยา. 1(1) : 81-98.
- ธัญชนก อิตติพงษ์วัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงเยาว์ สังข์มาลา. (ม.ป.ป.). การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557. <http://www.northbkk.ac.th/gs/thesis/researchpaper/521300884.pdf>
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปริญญาโท (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มะลิ จันทร์ยาง. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ. เอกสารการประชุมเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 1 วันที่ 26 สิงหาคม 2554.

พัฒนา กองศรี และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาล นอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557. http://www.srkhospital.com/VWEB/index.php?option=com_content&view=article&id=77:2013-08-10-08-41-01&catid=40:2013-08-10-08-25-00&Itemid=60.

พิสมัย รวมจิต. (2550). การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางการพยาบาล โรงพยาบาลเวียงแก่นจังหวัด เชียงราย. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

เพราพรรณ เปลี่ยนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5 ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พัชรี ลีอนันตนนท์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

ศักดิ์ชัย นิรัฐทวิ (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ (พัฒนาบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัศวิน วิภาดา และกระพัน ศรีงาน. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ). หน้า 1177-1191.

Aryee, Samuel & Tan, Kevin. (1992). "Antecedents and outcomes of career commitment" *Journal of Vocational Behavior*. 40 : 288-305.

Aryee, Samuel & luk, Vivienner. (1996). "Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples" *Journal of Vocational Behavior*. 49 : 38-52.

Baron, Robert A. & Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Batholomew, Patricia S. (1996, September). "The Elite Woman Chef : A Comparative Analysis of Career Success (Food Service)W Dissertation Abstracts International-A.

Dubrin, Andrew J. (1990). 389.

Fullman & Flanklin. 1982, 331-334

Jackson Susan E; & et.al. (November, 1986). Toard Understanding of Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 59(1), 630-640.

Judge and...(1995). 486.

Kottkamp, R.B.; & John, R.M. (1985). Role Conflict, Role Ambiguity, Powerlessness and Burnout Among High School Supervisors. *Journal of Research and Development in Education*, 18(4), 29-38.

Melamed, Tuvia. (1995). "Career Success : The Moderating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior*. 47 : 35-60.

Murray, Edward J. (1964). *Motivztion and Emotion*. New Jersey : Englewood Cliff\Prentice Hall.

Schwab, R.I.; & I Wanicki,E.F. (Summer 1982). Who are Our Burnout Teachers?. *Educational Research Quarterly*, 7(2), 5-16.

ภาคผนวก

**แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ประเมินศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคล คนละ 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) การสนับสนุนของสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศ 3) ความสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศ และ 4) ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.....ปี.....เดือน
2. มีรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. มี ไม่มี
3. หน้าที่อื่นที่ท่านได้มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.ปฏิบัติเพิ่มเติม
 งานแผนงาน งาน/ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา งานการเงิน/พัสดุ
 อื่นๆ ระบุ.....
4. ชื่อศึกษานิเทศก์.....

ตอนที่ 2 การสนับสนุนของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศ

โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ท่านอำนวยความสะดวกให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเต็มเวลา					
2	ท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้แก่ศึกษานิเทศก์					
3	ท่านจะดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อช่วยศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติการนิเทศตามความสามารถได้ดีที่สุด					
4	เมื่อศึกษานิเทศก์มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการนิเทศ ท่านจะแก้ไขปัญหาให้ทันที					
5	ท่านเห็นถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์					
6	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์					
7	ท่านเห็นผลดีที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการนิเทศ จากการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์					
8	ท่านให้ความสำคัญกับรายงานผลการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นลำดับแรก					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
9	ท่านให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์					
10	ท่านได้สั่งการโดยใช้ข้อเสนอแนะในรายงานผลการนิเทศของศึกษานิเทศก์					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ

โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงวิชาการมาก					
2	การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่พึงพอใจของท่าน					
3	การปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่ไว้วางใจของท่าน					
4	ผลการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่ยอมรับของท่าน					
5	ท่านประเมินการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับดีขึ้น					
6	ศึกษานิเทศก์ได้รับการชื่นชมจากผู้รับการนิเทศ					
7	ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน					
8	ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติการนิเทศให้ประสบผลสำเร็จได้					
9	ศึกษานิเทศก์สามารถทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศได้เป็นอย่างดี					
10	ศึกษานิเทศก์ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ปรากฏ					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

กรุณาส่งกลับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. ภายในวันที่ 25 พฤษภาคม 2558

**แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการณ์เทศ
ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการณ์เทศ 3) ความสำเร็จของการปฏิบัติการณ์เทศ และ 4) ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า
หากท่านสมรสแล้ว มีบุตร.....คน (ถ้ามากกว่า 3 คน ให้ระบุจากอายุน้อยไปมากเพียง 3 คน)
คนที่ 1 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....หรือ ทำงานแล้ว
คนที่ 2 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....หรือ ทำงานแล้ว
คนที่ 3 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....หรือ ทำงานแล้ว
4. ปีงบประมาณ 2558 ท่านรับผิดชอบนิเทศในสถานศึกษา จำนวน.....แห่ง คือ
5. ประสบการณ์การทำหน้าที่นิเทศการจัดกิจกรรม กศน. จำนวน.....ปี
6. หน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 2 ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการณ์เทศ

โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ผู้ที่มาเป็นศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้และความสามารถสูง					
2	โชคชะตาทำให้ท่านได้มาเป็นศึกษานิเทศก์					
3	การที่จะเลือกงานทำได้ ต้องมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว					
4	การได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ เพราะทำงานมาก					
5	ถ้าตั้งใจทำงานแล้ว ทุกงานจะสำเร็จ					
6	การจะได้เป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่น ต้องมีผู้ใหญ่จำนวนมากรู้จัก					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
7	การทำงานดีกับการได้รับการยอมรับ เป็นคนละเรื่องกัน					
8	การปฏิบัติการณ์เทศให้ได้ดี ต้องคุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษา					
9	ผู้รับการณ์เทศให้ความร่วมมือในการณ์เทศ เพราะท่านมีความอาวุโส					
10	ท่านปฏิบัติการณ์เทศสำเร็จ เพราะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านชอบงานลักษณะโครงการมากกว่างานประจำ					
12	ท่านนำผลการนิเทศ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
13	ท่านทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการณ์เทศ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
14	ท่านจะคิดวิธีการทำงานใหม่ ถ้าผลการนิเทศยังไม่ประสบผลสำเร็จ					
15	งานที่ต้องใช้ระยะเวลาานาน ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย					
16	ท่านเชื่อมั่นว่าได้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
17	ท่านกำหนดเป้าหมายการเป็นศึกษานิเทศก์ไว้ชัดเจน					
18	ท่านเชื่อว่าการได้รับรางวัลศึกษานิเทศก์ดีเด่น เป็นความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					
19	เมื่อท่านมีข้อสงสัยในการปฏิบัติการณ์เทศ จะรีบศึกษา ค้นคว้า เพื่อสร้างความเข้าใจ					
20	ท่านให้ความสำคัญกับผู้รับการณ์เทศทุกคน					
21	ลักษณะงานของท่านต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการณ์เทศ					
22	ลักษณะงานของท่านต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้รับการณ์เทศ					
23	ลักษณะงานของท่านต้องประสานงานระหว่างสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.และ สถานศึกษา					
24	ลักษณะงานของท่านต้องยึดความถูกต้องทางวิชาการเป็นหลัก					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
25	ลักษณะงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
26	ลักษณะงานของท่านต้องวางแผนร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ					
27	ลักษณะงานของท่านต้องชี้แนะและกระตุ้นความคิดให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุง พัฒนางานได้					
28	ลักษณะงานของท่านต้องเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา					
29	ลักษณะงานของท่านต้องให้ขวัญ กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ					
30	ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน					
31	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. อำนวยความสะดวกให้ท่านปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเต็มเวลา					
32	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของท่าน					
33	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เพิกเฉยต่อรายงานผลการนิเทศของท่าน					
34	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. แสดงความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติการนิเทศของท่าน					
35	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้แก่ท่าน					
36	แม้ว่าท่านจะปฏิบัติการนิเทศได้ดีเพียงใด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ก็ไม่เห็นผลงาน					
37	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ไม่เห็นถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติการนิเทศของท่าน					
38	ผู้บังคับบัญชาสั่งการ จากข้อเสนอแนะในรายงานผลการนิเทศของท่าน					
39	สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. จะดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้ท่านปฏิบัติการนิเทศได้ดีที่สุดตามความสามารถ					
40	เมื่อท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขทันทีจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
41	สมาชิกในครอบครัวได้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติการณ์เทศของท่าน					
42	สมาชิกในครอบครัวแสดงความเห็นอกเห็นใจ เมื่อท่านมีความกังวลใจในการปฏิบัติงาน					
43	สมาชิกในครอบครัวจะรับภาระงานบ้าน เมื่อท่านต้องปฏิบัติการณ์เทศ					
44	ท่านไม่สามารถปฏิบัติการณ์เทศได้สำเร็จ เนื่องจากภาระหน้าที่ในครอบครัว					
45	สมาชิกในครอบครัวจะแสดงความยินดีในการปฏิบัติการณ์เทศได้สำเร็จ					
46	สมาชิกในครอบครัวจะมีเวลาในการให้คำปรึกษาแก่ท่านเสมอ					
47	ข้อคิดเห็นของสมาชิกในครอบครัวมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติการณ์เทศของท่านมาก					
48	สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจลักษณะงานนิเทศของท่าน					
49	สมาชิกในครอบครัวมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ของท่าน					
50	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจท่าน เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจจากการปฏิบัติการณ์เทศ					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของการปฏิบัติการณ์เทศ

โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ผลการปฏิบัติการณ์เทศของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์					
3	ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติการณ์เทศอยู่ในระดับดี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
4	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านได้รับความชื่นชมจากผู้รับการนิเทศ					
6	ท่านเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านและผู้รับการนิเทศสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านสามารถปฏิบัติการนิเทศได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้					
9	ท่านได้รับมอบหมายงานอื่น (นอกเหนือจากการนิเทศ) ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นประจำ					
10	ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ปรากฏ					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

กรุณาส่งกลับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.ภายในวันที่ 25 พฤษภาคม 2558

**แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์ และ 3) ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู	<input type="checkbox"/> ครูอาสา
<input type="checkbox"/> ครู กศน.ตำบล	<input type="checkbox"/> ครู ศรช.	<input type="checkbox"/> ครู ศศช.
<input type="checkbox"/> ครูสอนคนพิการ	<input type="checkbox"/> บรรณารักษ์/เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ.....ปี.....เดือน
4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปี.....เดือน
5. ชื่อ กศน.อำเภอ..... จังหวัด

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์

โปรดพิจารณาข้อความแล้ว ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ศึกษานิเทศก์มีความรู้เชิงวิชาการหลายเรื่องที่ต้อง และชัดเจน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล ประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น					
2	ศึกษานิเทศก์มีความเข้าใจบริบท/สภาพทั่วไปของ สถานศึกษา					
3	ศึกษานิเทศก์มีแผนการนิเทศชัดเจน					
4	ศึกษานิเทศก์มีการวางแผนการนิเทศร่วมกับท่าน					
5	ศึกษานิเทศก์มีกระบวนการ/วิธีการนิเทศที่ทำให้ ไม่น่าเบื่อหน่าย					
6	ศึกษานิเทศก์สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเอง และความเข้าใจอันดีต่อกันในการนิเทศ					
7	ศึกษานิเทศก์ให้ความรู้แก่ท่านได้ชัดเจน สามารถ นำไปปฏิบัติงานได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ศึกษานิเทศก์สามารถชี้แนะจุดควรพัฒนา และให้คำแนะนำแก่ท่านได้					
9	ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษางานวิชาการให้แก่ท่านได้					
10	ศึกษานิเทศก์รับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อน					
11	ศึกษานิเทศก์ประชาสัมพันธ์งานที่ประสบผลสำเร็จของสถานศึกษา					
12	ศึกษานิเทศก์มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนางาน กศน.					
13	ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา					
14	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่สถานศึกษา					
15	ศึกษานิเทศก์เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นของผู้รับการนิเทศ					
16	ศึกษานิเทศก์สร้างขวัญ กำลังใจแก่ท่านและเพื่อน					
17	ศึกษานิเทศก์กระตุ้นความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่าน					
18	ศึกษานิเทศก์มีกระบวนการนิเทศที่ไม่มีพิธีรีตอง					
19	ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติกรนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
20	ศึกษานิเทศก์มีรายงานผลการนิเทศที่เป็นจริงและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางที่สถานศึกษาควรปรับปรุง					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

กรุณาส่งกลับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.ภายในวันที่ 25 พฤษภาคม 2558

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายการุณ	สกุลประดิษฐ์	เลขาธิการ กศน.
นายดิศกุล	เกษมสวัสดิ์	รองเลขาธิการ กศน.
นางสาวอังคณา	วสุรวรงค์	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
นางสาวจตุพร	สุทธิวิวัฒน์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และเรียบเรียงเขียนรายงาน

นางสาวจรรยา	สิงห์ทอง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
-------------	----------	----------------------------

บรรณาธิการ

นางสาวอังคณา	วสุรวรงค์	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
นางสาวจตุพร	สุทธิวิวัฒน์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

บันทึกข้อมูล

ส.ต.อ.หญิงฉนิษฐ	ถ้ากระแสร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวสุดารัตน์	ชาญชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นายกิตติชัย	จิตติเจริญวิทย์	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวอมรรัตน์	ช่วยบำรุง	นักวิชาการศึกษา

ออกแบบปก

นายกิตติชัย	จิตติเจริญวิทย์	นักจัดการงานทั่วไป
-------------	-----------------	--------------------

จัดทำรูปเล่ม

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.