

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ มีบทบาทในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นหากการศึกษาเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศแล้ว จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 5) การศึกษายังคงความสำคัญมาจนถึงปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกให้เป็นที่ไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร การแสวงหาผลประโยชน์จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยไม่จำกัดขอบเขตในทุกประเทศทั่วโลกก่อให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมและปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์โดยรวม

ด้วยความจำเป็นที่รัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีศักยภาพ สามารถดำรงตนอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี จึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ขึ้นมาเป็นกลไกในการพัฒนา และกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ทำให้เกิดการพัฒนาลดลงแนวตั้ง ระบบการบริหาร การจัดการ บุคลากร โดยจะเร่งขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชน ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตความสามารถของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู โดยมุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบการผลิต การฝึกอบรม และพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพ สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพ เร่งผลิตและพัฒนาอัตรากำลังทั้งระดับกลางและระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 57-58)

โดยเฉพาะการพัฒนาครูนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 ว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึก อุทิศตนและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม

การดำเนินการปฏิรูปครุภัณฑ์ศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา ผู้สนับสนุน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการเรียนการสอนและการนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 7) ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและถือเป็นหน้าที่ตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2533 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2539

เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูและผู้บริหารการศึกษา เป็นไปตาม คิดที่ว่า ศึกษานิเทศก์คือบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาครู พัฒนาเด็กและ เยาวชนผ่านครู ให้เด็กและเยาวชนมีคุณลักษณะเป็น ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและตาม ความคาดหวังของสังคม และเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการประเมิน พัฒนา ศึกษานิเทศก์ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา ครู เด็ก และเยาวชน ครูสภาจึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ขึ้น ให้ศึกษานิเทศก์ถือปฏิบัติ เป็นการพัฒนานุภาพและงานในหน้าที่ จะเกิดผลดีต่อ ศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศ์ ซึ่งจะส่งผลถึงเด็กและเยาวชนอันเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในการ พัฒนา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ให้ศึกษานิเทศก์ใน สังเกตปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู ให้เกิดมาตรฐาน ทางวิชาการ แต่มีแนวโน้มว่าการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของศึกษานิเทศก์ในสังกัดไม่บรรลุ ผลตามวัตถุประสงค์ ดังเช่นสำนักงานนิเทศและพัฒนาการศึกษาโดยเลขาธิการสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สั่งการให้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ให้เป็นกลไกสำคัญในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบการนิเทศ การศึกษาของศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน และแบ่งหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบเรื่องการนิเทศการศึกษา ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2540, หน้า 12-13) และการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีปัญหามากมายเช่นบทบาท หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในระดับต่างๆ ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียน ครู นักเรียน จำเป็นต้องพัฒนาเทคนิค วิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา (ฉวีวรรณ กิรติกร, 2536, หน้า 13) และศึกษานิเทศก์มีการติดตามผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนไม่สม่ำเสมอเพราะศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยและมีงานอื่นที่ต้อง รับผิดชอบมาก (กรมวิชาการ, 2532, หน้า 281) หรือการนิเทศการศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่เป็นไปตามระบบ ขาดเทคนิคและเครื่องมือนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ขาด

การพัฒนาบุคลากร วิธีการนิเทศยังไม่เป็นที่ยอมรับของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533, หน้า 131) หรือบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ขาดงบประมาณสนับสนุนการนิเทศ ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนางานวิชาการ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่มากเกินไป (สุวิทย์ สิริกิจ, 2539, หน้า 3) หรือศึกษานิเทศก์เน้นการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจ กำกับ ประเมินการทำงานของครู มีพฤติกรรมการนิเทศในทางลบ เช่น นั่งดูการสอน ตรวจเอกสาร ตรวจสอบชั้นตอนการสอนของครูให้เป็นไปตามแผนการสอน (ประสาร เสวตสุพร, 2541, หน้า 4) เป็นการปฏิบัติภารกิจที่เบี่ยงเบนออกไปจากปรัชญาและความเชื่อทางการนิเทศ ที่มุ่งสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพให้กับผู้รับการนิเทศ (สุทนต์ ศรีไสย์, 2538, หน้า 83) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ด้วยเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยมีความสนใจการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จึงตั้งข้อสังเกตว่า ถ้าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนตามแนวปฏิบัติ ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 และ ตรมแนวปฏิบัติว่าด้วยหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2539 แล้วคงไม่เกิดปัญหาการนิเทศศึกษาดังที่กล่าวข้างต้น จึงเกิดความสงสัยว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 จึงดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทราบว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จะเกิดประโยชน์กับหน่วยงานทางการนิเทศการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. เป็นแนวทางในการลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกระดับ
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกระดับ
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกระดับ
4. เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกระดับ
5. เป็นข้อมูลการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของหน่วยงานการนิเทศการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกระดับ

คำถามในการวิจัย

1. การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 หรือไม่
4. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติ

หน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 หรือไม่

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อ การปฏิบัติ
หน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลไม่ว่าอาชีพใด ๆ
ตำแหน่งอะไร ย่อมประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่จากองค์กร สถานภาพด้านต่าง ๆ ของ
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านส่วนตัวและด้านที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ
ดีเซนโซ และโรบบินส์ (Decenso & Robbins, 1998, p. 520) และแนวคิดของ แมสแลค และ
แจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, p. 113) มาเป็นปัจจัยในการวิจัยประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่
สถานภาพทั่วไป
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การปรับตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาวะเศรษฐกิจ
ของครอบครัว การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่
3. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท
4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ รายได้ การนิเทศ สภาพแวดล้อม นโยบาย
การบริการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรักดี การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน
6. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์
ความสมหวังในผลสำเร็จของตน ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลและเป็นตัวบ่งชี้ถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐาน
ศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 12 มิติ ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิด
การพัฒนาวิชาชีพครู
 2. ตัดสินใจปฏิบัติการนเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับ
การนิเทศ
 3. มุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติการจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็ม
ศักยภาพ
 4. พัฒนาแผนการนิเทศการศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
 6. จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลที่เกิดกับผู้รับการนิเทศ
 7. รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 9. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
 10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
 11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ
 12. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์
- ดังแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ปัจจัยด้านชีวสังคม**
1. เพศ / อายุ
 2. วุฒิทางการศึกษา
 3. สถานภาพทั่วไป
 4. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่

- ปัจจัยด้านครอบครัว**
1. การปรับตัว
 2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว
 3. สถานะเศรษฐกิจของครอบครัว
 4. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยด้านการรับบทบาท**
1. ความขัดแย้งในบทบาท
 2. ความคลุมเครือในบทบาท

- ปัจจัยด้านทุนในการปฏิบัติหน้าที่**
1. รายได้
 2. การนิเทศ
 3. สภาพแวดล้อม
 4. นโยบายการบริหาร
 5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

- ปัจจัยด้านความปลอดภัยในองค์กร**
1. ความภักดี
 2. การแสดงตน
 3. การมีความเกี่ยวข้องพัน

- ปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่**
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
 2. ความสมหวังในผลสำเร็จของตน
 3. ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

ตัวแปรตาม
การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐาน
ศึกษานิเทศก์

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ
3. มุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. พัฒนาแผนการนิเทศการศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงชิ้นเป็นลำดับ
6. จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ
7. รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม
- 1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว
- 1.3 ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท
- 1.4 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่
- 1.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 1.6 ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 8 จังหวัด คือ จังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และจังหวัดตราด รวม 305 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 173 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 เพศ/อายุ
- 3.1.1.2 วุฒิทางการศึกษา
- 3.1.1.3 สถานภาพทั่วไป
- 3.1.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 การปรับตัว
- 3.1.2.2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว
- 3.1.2.3 สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว
- 3.1.2.4 การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่

3.1.3 ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ประกอบด้วย

- 3.1.3.1 ความขัดแย้งในบทบาท
- 3.1.3.2 ความคลุมเครือในบทบาท
- 3.1.4 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย
 - 3.1.4.1 รายได้
 - 3.1.4.2 การนิเทศ
 - 3.1.4.3 สภาพแวดล้อม
 - 3.1.4.4 นโยบายการบริหาร
 - 3.1.4.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 3.1.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 3.1.5.1 ความภาคภูมิใจ
 - 3.1.5.2 การแสดงตน
 - 3.1.5.3 การมีความเกี่ยวข้อง
- 3.1.6 ปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย
 - 3.1.6.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์
 - 3.1.6.2 ความสมหวังในผลสำเร็จของตน
 - 3.1.6.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์

พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐาน 12 ประการ ดังนี้

- 3.2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 3.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ
 - 3.2.3 มุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติการจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
 - 3.2.4 พัฒนาแผนการนิเทศการศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - 3.2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษางานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น
- เป็นลำดับ
- 3.2.6 จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลที่เกิดกับผู้รับการนิเทศ
 - 3.2.7 รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

- 3.2.8 ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.2.9 ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
- 3.2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 3.2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ
- 3.2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศิษยานิเทศก์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศิษยานิเทศก์ พ.ศ. 2540 หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศิษยานิเทศก์ของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ของศิษยานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 12 ประการ
 - 2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมโดยเป็นผู้นำหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หมายถึง การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศ
 - 2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน
 - 2.4 พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การพัฒนาแผนปฏิบัติการนิเทศที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความสามารถของผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล
 - 2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง การคิดค้น ผลิต ใช้ สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม
 - 2.6 จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ หมายถึง การจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยการทำงานของผู้รับการนิเทศ

- 2.7 รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลที่แสดงถึงแนวทางการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล
- 2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนที่ผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและยึดถือเป็นแบบอย่าง
- 2.9 ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมพัฒนางานโดยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
- 2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การแสวงหาและใช้ข้อมูลในการจัดกิจกรรม
- 2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างผู้รับการนิเทศให้สามารถวางแผนปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
- 2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างโอกาสในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. ปัจจัยด้านชีวิตสังคม หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ประกอบด้วย
- 3.1 เพศ/อายุ หมายถึง ศึกษานิเทศก์เพศหญิงและศึกษานิเทศก์เพศชายที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษาในเขตการศึกษา 12 แต่ละช่วงอายุ
- 3.1.1 ศึกษานิเทศก์เพศหญิงและศึกษานิเทศก์เพศชาย ที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา ในช่วงอายุ 30-39 ปี
- 3.1.2 ศึกษานิเทศก์เพศหญิงและศึกษานิเทศก์เพศชาย ที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา ในช่วงอายุ 40-49 ปี
- 3.1.3 ศึกษานิเทศก์เพศหญิงและศึกษานิเทศก์เพศชาย ที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา ในช่วงอายุ 50-59 ปี
- 3.2 วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับสูงสุดของการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษาในเขตการศึกษา 12
- 3.3 สถานภาพทั่วไป หมายถึง สถานภาพด้านสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 คือ
- 3.3.1 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
- 3.3.2 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ

3.4 ประสพการณ์การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

3.4.1 ประสพการณ์น้อย หมายถึง มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 10 ปี

3.4.2 ประสพการณ์มาก หมายถึง มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

4. ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในครอบครัวศึกษานิเทศก์ในด้าน การปรับตัว สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่และความสัมพันธ์ในครอบครัว

4.1 การปรับตัว หมายถึง การมีความเข้าใจกันดีระหว่างบุคคลในครอบครัว

4.2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของศึกษานิเทศก์และคนในครอบครัวที่สัมพันธ์กัน

4.3 สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง รายได้จากการทำงานที่เลี้ยงครอบครัว

4.4 การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความเข้าใจในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ของคนในครอบครัว

5. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้และเข้าใจที่ต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความคาดหวังและตรงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ คือ

5.1 ความคลุมเครือในบทบาท ได้แก่ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่ผิดชอบ

5.2 ความขัดแย้งในบทบาท ได้แก่ความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่กับความคาดหวังหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

6. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามทฤษฎี สององค์ประกอบของ เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ

6.1 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

6.2 การนิเทศงาน หมายถึง การนิเทศงานระหว่างศึกษานิเทศก์ กับผู้รับการนิเทศ

6.3 สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6.4 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงานนิเทศการศึกษา

6.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

7. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมต่องานอาชีพของตน คือ

7.1 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การแสดงตนว่าภูมิใจในองค์กร

7.2 การมีความเกี่ยวข้อง หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

7.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

8. ปัจจัยด้านความท้อแท้ หมายถึงความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ วัดด้วยแบบวัดความท้อแท้ของ แมสแลค (Maslach burnout inventory) คือ

8.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความอ่อนล้าทางอารมณ์จากหน้าที่ที่ปฏิบัติ

8.2 ความสมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง ความสมหวังในผลสำเร็จจากการปฏิบัติ

8.3 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล หมายถึง ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลรอบข้าง