

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งมีแนวทางการศึกษาค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 และศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยสอบถามความคิดเห็นจากศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 จากนั้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 และหาตัวพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 จากปัจจัยที่เป็นตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 173 คน จากประชากร 305 คน จำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ 100 คน ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แบ่งเป็น 7 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย 5 มิติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจาก สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำที่สุด จำแนกเป็นปัจจัยด้านครอบครัว จำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจาก สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำที่สุด จำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ เครื่องมื่อดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 34 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ทั้งหมด โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านครอบครัว .87 ด้านการรับรู้บทบาท .88 ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ .94 ด้านความผูกพันต่อองค์กร .90 ด้าน

ความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ .88 และแบบสอบถามด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์จำแนกเป็นรายข้อมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครู .68 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ .77 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ .81 การพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง .82 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ .84 การจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ .78 การรายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ .70 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี .58 การร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ .61 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา .78 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ .71 การสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ .79 จากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และจังหวัดในเขตการศึกษา 12 รวม 8 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว นครนายก ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 173 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 172 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้าและเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทำการแปรผล นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

สภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน 12 มิติ ดังนี้

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ เพศหญิง เพศชาย ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 50-59 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศอยู่ อยู่ในระดับสูง โดยภาพรวม ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวสังคมทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับสูง

การมุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ศึกษานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวสังคมทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการมุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับสูง

การพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ศึกษานิเทศก์ เพศหญิง เพศชาย ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ

ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป ศึกษาในเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับปานกลาง ศึกษาในเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับสูงโดยภาพรวม ศึกษาในเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษางานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษาในเทศก์ ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 50-59 ปี ศึกษาในเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป ศึกษาในเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษางานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ศึกษาในเทศก์เพศหญิง เพศชาย ศึกษาในเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ศึกษาในเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติ หน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี ศึกษาในเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษางานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ อยู่ในระดับสูงโดยภาพรวม ศึกษาในเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษางานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับอยู่ในระดับปานกลาง

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศศึกษาในเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ศึกษาในเทศก์ที่ ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลางศึกษาในเทศก์ เพศหญิง เพศชาย ศึกษาในเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี ศึกษาในเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ศึกษาในเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ใน

มติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับสูง โดยภาพรวม ศักยานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับสูง

การรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคม ทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคมทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับสูง

การร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคม ทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคม ทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับสูง

การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคมทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับสูง

การสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคมทุกตัวแปร และโดยภาพรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับสูง

สภาพการปฏิบัติตามปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

การปฏิบัติตามปัจจัยด้านครอบครัว ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคมทุกมิติและโดยรวมปฏิบัติตามปัจจัยด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง

การปฏิบัติตามปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ศักยานิเทศก์ตามปัจจัยด้านชีวิตสังคมทุกมิติและโดยรวมปฏิบัติตามปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท อยู่ในระดับสูง

การปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาพิเศษตามปัจจัยด้านชีวสังคม โดยรวม ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ ศึกษาพิเศษเพศหญิงปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับสูง ศึกษาพิเศษเพศชาย ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ ศึกษาพิเศษที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง ศึกษาพิเศษที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 50-59 ปี ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ศึกษาพิเศษที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับสูง ศึกษาพิเศษที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับสูง ศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาพิเศษสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง ศึกษาพิเศษสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอปฏิบัติตามปัจจัยคำจนในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาพิเศษตามปัจจัยด้านชีวสังคม โดยรวม ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามเพศ ศึกษาพิเศษเพศหญิงปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ศึกษาพิเศษเพศชาย ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ ศึกษาพิเศษที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง ศึกษาพิเศษที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 50-59 ปี ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ศึกษาพิเศษที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง ศึกษาพิเศษที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง

การปฏิบัติตามปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาพิเศษตามปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติและโดยรวม ปฏิบัติตามปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2540 ตามความเห็นของศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ในระดับต่ำ ถึง ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .12 ถึง .51 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์เพศหญิง ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์เพศชาย ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30–39 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40–49 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50–59 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวม ปัจจัยด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .26

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .33 ถึง .53 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์เพศหญิง ศึกษานิเทศก์เพศชาย ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40–49 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50–59 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี ขึ้นไป ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30–39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540ของ ศึกษานิเทศก์สำนักงาน

ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้า ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.08 ถึง $.16$ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์เพศชาย ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30–39 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40–49 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี ขึ้นไป ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ /กิ่งอำเภอ ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยภาพรวม ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ในระดับต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ $.0621$

ปัจจัยที่ส่งผลหรือสามารถพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ตามความเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมแต่ละมิติ โดยภาพรวม และอำนาจพยากรณ์

ศึกษานิเทศก์เพศหญิง เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านครอบครัวมีอำนาจการพยากรณ์น้อยที่สุด และเห็นว่าโดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติส่งผลหรือสามารถพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 39 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 39 เปอร์เซ็นต์

ศึกษานิเทศก์เพศชายเห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านครอบครัว สามารถ

พยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 41 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 41 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทสามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทมีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 67 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 67 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทสามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านครอบครัวมีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 42 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 42 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 35 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 35 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่า ปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 49 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 49 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 32 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 32 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 53 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 53 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ เกิน 10 ปี เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 39 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 39 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วน ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวม ปัจจัยทุกมิติ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 31 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 31 เปอร์เซนต์

ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอเห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัวสามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 45 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 45 เปอร์เซ็นต์

ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคม โดยรวมเห็นว่าปัจจัยทุกมิติที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 นั้น ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านครอบครัว สามารถพยากรณ์ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ ปัจจัยด้านครอบครัว มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยภาพรวมปัจจัยทุกมิติส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ร้อยละ 41 หรือมีอำนาจพยากรณ์ 41 เปอร์เซ็นต์

อำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้งสามมิติ เท่ากับ .64 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานได้ 41 เปอร์เซ็นต์ และเมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์การส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ ของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = -.32 + .40 (SUM C) + .40 (SUM D) + .32 (SUM E)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ตามจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า กรอบความคิด และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 172 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ เพศหญิง 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ศักยานิเทศก์ เพศชาย 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ศักยานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ศักยานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.56 ศักยานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 ศักยานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ศักยานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 ศักยานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ศักยานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป 133 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 ศักยานิเทศก์จังหวัด 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.44 ศักยานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.56

โดยภาพรวม ศักยานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 อยู่ในระดับปานกลาง ถึงสูง การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 จำนวน 4 มิติ คือ มิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ มิติการพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง มิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาก่อเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และมิติการรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 จำนวน 8 มิติคือ มิติการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับการนิเทศ มิติการมุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มิติการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับการนิเทศ มิติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิติการร่วมพัฒนางานกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ มิติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มิติการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ และมิติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษา ศึกษาานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติ(เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ สถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่)ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมิติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ดังนี้

1. ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติเพศ พบว่าศึกษาานิเทศก์เพศหญิง ศึกษาานิเทศก์เพศชาย ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษาานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสูง

ระดับปานกลาง

1.1 มิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษาานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษายู่เสมอด้วยการศึกษา เอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานด้านการนิเทศ การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น การนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ แล้วยังเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ทางการนิเทศการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 2)

1.2 มิติพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษาานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและความสามารถของผู้รับการนิเทศด้วยการจัดทำแผนที่มียุทธศาสตร์ประกอบครบถ้วน ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ระบุถึงการพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบแล้วยังสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศเป็นรายกลุ่มโดยใช้ข้อมูลปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน แผนมีความสอดคล้องกับภาระงาน มีเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติจริงมากขึ้น จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความสามารถของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7)

1.3 มิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์

มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 ระดับปานกลาง คือใช้นวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ในการนิเทศแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

1.4 มติการรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ ปานกลาง คือนอกจากการรายงานที่เสนอข้อมูลในภาพรวมของผู้รับการนิเทศทุกคนและแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกองค์ประกอบของรายงาน แล้วยังเสนอข้อมูลที่จำแนกเป็นรายกลุ่มตามระดับความสามารถหรือปัญหาของผู้รับการนิเทศโดยมีข้อมูลสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 19)

ระดับสูง

1.5 มติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับการนิเทศเฉพาะงานในการกิจที่รับผิดชอบเช่นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตาม และงานที่สนับสนุนส่งเสริมเช่นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อมแล้วยังสามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน คือกิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้รับการนิเทศ กิจกรรมและงานของผู้นิเทศส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศทุกด้าน กิจกรรมและการปฏิบัติงานของผู้นิเทศแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 5) แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศซึ่งต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะ นำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 4)

1.6 มิตินุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะรู้จักเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศ แก้ไขข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สูงขึ้นแล้ว ยังพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้ เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7) ทั้งนี้เพราะคุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเป็นผล ศึกษานิเทศก์จึงต้องกำหนดปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศ กำหนดจุดพัฒนา เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ครูรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 6)

1.7 มิตินำการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 ระดับสูง คือนอกจากการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดผู้นิเทศเป็นหลักโดยผู้นิเทศแสวงหากิจกรรมการนิเทศเอง ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศเสนอ ผู้รับการนิเทศสรุปแนวปฏิบัติของตน และการจัดกิจกรรมการนิเทศที่ยึดผู้รับการนิเทศเป็นหลัก โดยผู้นิเทศจัดกิจกรรมการนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกิจกรรมและดัดแปลงเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ แล้ว ยังจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศเองและความสามารถสูงสุดของผู้รับการนิเทศด้วยการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดค้นและพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยการสนับสนุนข้อมูล นวัตกรรม จนผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนางานโดยใช้ความสามารถสูงสุด และสามารถประเมินตนเองได้ เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือสร้างนิสัยการปฏิบัติและพัฒนางานในภาวะปกติจนเป็นบุคลิกลถาวรของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 17)

1.8 มิตินำการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะบุคลิกลักษณะทั่วไป เช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้คำพูดด้านบวกต่อบุคคลรอบข้าง

การประพาดคดี มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว การดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความเมตตา กรุณา ต่อผู้รับการนิเทศ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องโดยสอดคล้องในกระบวนการนิเทศ แล้ว ยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 22-23)

1.9 มิตินำร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์กร ได้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรู้ เข้าใจ งาน เป็นผู้นำในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ยอมรับบทบาทของ ผู้ร่วมงาน แล้วยังเป็นผู้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน แนะนำการปฏิบัติ ชี้นำแนวทางแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 25-26)

1.10 มิตินำแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ ได้แก่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับ ประเทศ และระดับโลก สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถ นำมาใช้ในการพัฒนางานได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน ชุมชน ได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 28)

1.11 มิตินำเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือปฏิบัติตนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศร่วมปฏิบัติงาน ตลอดกระบวนการของงานโดยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศวางแผนปฏิบัติงาน ประเมินผล การปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสำเร็จของงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 31)

1.12 มิตินำสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติ หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือมีความตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนา ปรับแผนการพัฒนา จัดกิจกรรม การนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการพัฒนาที่ได้ยั่งยืนและค้นแปรไป ตามความเปลี่ยนแปลงตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 34-35)

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ศิษยานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมทั้งเพศ หญิงและเพศชาย ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมิติดังกล่าวในระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ เพศเป็นตัวแปรที่บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาและแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติ (เพศ) บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ปิยพงษ์ มณีสรี (2531 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า ข้าราชการเพศหญิงและเพศชายปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง

โสวัฒน์ หนูพา (2535, หน้า 121 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ศึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า เพศ กับการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งเพศหญิง และเพศชาย ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการทำผลงานทางวิชาการ โดยเจ้าของผลงานทางวิชาการที่เป็นเพศหญิง และเพศชายปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง

2. ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติอายุ พบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี, 40-49 ปี และ 50-59 ปี ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสูง

ระดับปานกลาง

2.1 มิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาอยู่เสมอด้วยการศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานด้านการนิเทศ การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น การนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ แล้วยังเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ทางการนิเทศการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 2)

2.2 มิติพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือนอกจากจะจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและ

ความสามารถของผู้รับการนิเทศด้วยการจัดทำแผนที่มืองค์ประกอบครบถ้วน ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ระบุถึงการพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบแล้วยังสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศเป็นรายกลุ่ม โดยใช้ข้อมูลปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน แผนมีความสอดคล้องกับภาระงาน มีเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติจริงมากขึ้น จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความสามารถของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7)

2.3 มิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือใช้นวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ในการนิเทศแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

2.4 มิติการรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ ปานกลาง คือนอกจากการรายงานที่เสนอข้อมูลในภาพรวมของผู้รับการนิเทศทุกคนและแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกองค์ประกอบของรายงานแล้วยังเสนอข้อมูลที่จำแนกเป็นรายกลุ่มตามระดับความสามารถหรือปัญหาของผู้รับการนิเทศโดยมีข้อมูลสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 19)

ระดับสูง

2.5 มิติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศเฉพาะงานในการกิจที่รับผิดชอบเช่นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตาม และงานที่สนับสนุนส่งเสริมเช่นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อมแล้วยังสามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศ

อย่างรอบด้าน คือกิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้รับการนิเทศ กิจกรรมและงานของผู้นิเทศส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศทุกด้าน กิจกรรมและการปฏิบัติงานของผู้นิเทศแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 5) แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศซึ่งต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะ นำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 4)

2.6 มิติมุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะรู้จักเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สูงขึ้นแล้ว ยังพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนานตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7) ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติสำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเป็นผล ศึกษานิเทศก์จึงต้องกำหนด ปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศ กำหนดจุดพัฒนา เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ครูรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติงานเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 6)

2.7 มิติการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดผู้นิเทศเป็นหลักโดยผู้นิเทศแสวงหากิจกรรมการนิเทศเอง ผู้รับการนิเทศปฏิบัติกิจกรรมตามที่ผู้นิเทศเสนอ ผู้รับการนิเทศสรุปแนวปฏิบัติของตน และการจัดกิจกรรมการนิเทศที่ยึดผู้รับการนิเทศเป็นหลัก โดยผู้นิเทศจัดกิจกรรมการนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติกิจกรรมและดัดแปลงเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ แล้ว ยังจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศเอง

และความสามารถสูงสุดของผู้รับการนิเทศด้วยการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดค้นและพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยการสนับสนุนข้อมูล นวัตกรรม จนผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนางานโดยใช้ความสามารถสูงสุด และสามารถประเมินตนเองได้ เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือสร้างนิสัยการปฏิบัติและพัฒนางานในภาวะปกติจนเป็นบุคลิกถาวรของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 17)

2.8 มิติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะบุคลิกภาพทั่วไปเช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้คำพูดคำนับทักท้วงบุคคลรอบข้าง การประพฤติดี มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว การดูแลสุขภาพกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความเมตตา กรุณาต่อ ผู้รับการนิเทศ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องโดยสอดคล้องในกระบวนการนิเทศ แล้วยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 22-23)

2.9 มิติการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์กรได้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรู้ ใ้เข้าใจงาน เป็นผู้นำในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ยอมรับบทบาทของผู้ร่วมงาน แล้วยังเป็นผู้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน แนะนำการปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 25-26)

2.10 มิติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ ได้แก่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน ชุมชนได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 28)

2.11 มติการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือปฏิบัติตนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศร่วมปฏิบัติงานตลอดกระบวนการของงานโดยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศวางแผนปฏิบัติงาน ประเมินผล การปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสำเร็จของงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 31)

2.12 มติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือมีความตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนา ปรับแผนการพัฒนา จัดกิจกรรมการนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการพัฒนาได้ยั่งยืนและผันแปรไปตามความเปลี่ยนแปลงตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 34-35)

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมทั้ง 3 กลุ่มอายุปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมติดังกล่าวในระดับปานกลาง ถึง สูง แสดงว่าปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ อายุ เป็นตัวแปรที่บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาและแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติ (อายุ) บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

สุธีพร ศิผดุง (2536, หน้า 90 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) ศึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า เจ้าของผลงานวิชาการทุกระดับอายุ ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเจ้าของผลงานทางวิชาการมีอายุระหว่าง 51-60 ปีปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับสูง และเจ้าของผลงานทางวิชาการที่มีอายุ 30-40 ปีปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติวุฒิการศึกษา พบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสูง

ระดับปานกลาง

3.1 มติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษายู่เสมอด้วยการศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานด้าน

การนิเทศ การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น การนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ แล้วยังเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ทางการนิเทศการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 2)

3.2 มิติพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือนอกจากจะจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและความสามารถของผู้รับการนิเทศด้วยการจัดทำแผนที่มียุทธศาสตร์ประกอบครบถ้วน ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ระบุถึงการพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบแล้ว ยังสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศเป็นรายกลุ่มโดยใช้ข้อมูลปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน แผนมีความสอดคล้องกับภาระงาน มีเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติจริงมากขึ้น จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความสามารถของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7)

3.3 มิติการพัฒนาและใช้วัตกรรมการนิเทศจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือใช้วัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ในการนิเทศแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

3.4 มิติการรายงานผลการนิเทศการศึกษายเป็นระบบทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือนอกจากการรายงานที่เสนอข้อมูลในภาพรวมของผู้รับการนิเทศทุกคนและแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกองค์ประกอบของรายงาน แล้วยังเสนอข้อมูลที่จำแนกเป็นรายกลุ่มตามระดับความสามารถหรือปัญหาของผู้รับการนิเทศโดยมีข้อมูลสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 19)

ระดับสูง

3.5 มิติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับการนิเทศเฉพาะงานในการกิจที่รับผิดชอบเช่นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตาม และงานที่สนับสนุนส่งเสริมเช่นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อมแล้วยังสามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน คือกิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้รับการนิเทศ กิจกรรมและงานของผู้นิเทศส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศทุกด้าน กิจกรรมและการปฏิบัติงานของผู้นิเทศแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 5) แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศซึ่งต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะ นำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 4)

3.6 มิติมุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะรู้จุดเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สูงขึ้นแล้ว ยังพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7) ทั้งนี้เพราะคุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเป็นผล ศึกษานิเทศก์จึงต้องกำหนด ปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศ กำหนดจุดพัฒนา เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ครูรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 6)

3.7 มิติการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดผู้นิเทศเป็นหลักโดยผู้นิเทศ แสวงหากิจกรรมการนิเทศเอง ผู้รับการนิเทศปฏิบัติกิจกรรมตามที่ผู้นิเทศเสนอ ผู้รับการนิเทศสรุป แนวปฏิบัติของตน และการจัดกิจกรรมการนิเทศที่ยึดผู้รับการนิเทศเป็นหลัก โดยผู้นิเทศจัด กิจกรรมการนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ผู้รับการนิเทศ ลงมือปฏิบัติ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติกิจกรรมและดัดแปลงเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ แล้ว ยังจัดกิจกรรม การนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศเอง และความสามารถสูงสุดของผู้รับการนิเทศด้วยการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดค้นและพัฒนางาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยการสนับสนุนข้อมูล นวัตกรรม จนผู้รับ การนิเทศสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนา งานโดยใช้ความสามารถสูงสุด และสามารถประเมินตนเองได้ เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการจัด กิจกรรมหรือสร้างนิสัยการปฏิบัติและพัฒนางานในภาวะปกติจนเป็นบุคลิกถาวรของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 17)

3.8 มิติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจาก การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะบุคลิกภาพทั่วไปเช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้คำพูดคำนับทักท้วงต่อบุคคลรอบข้าง การประพฤติดี มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว การดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความเมตตา กรุณา ต่อผู้รับการนิเทศ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างในการให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องโดยสอดแทรกในกระบวนการนิเทศ แล้วยัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม (สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา, 2540, หน้า 22 - 23)

3.9 มิติการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์กร ได้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรู้ เข้าใจ งาน เป็นผู้นำในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ยอมรับบทบาทของ ผู้ร่วมงาน แล้วยังเป็นผู้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน แนะนำการปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา เปิด

โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา, 2540, หน้า 25-26)

3.10 มติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ
สูง คือสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ ได้แก่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา
การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับ
ประเทศ และระดับโลก สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถ
นำมาใช้ในการพัฒนางานได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน
หน่วยงาน ชุมชนได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 28)

3.11 มติการเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของ
ศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง
คือปฏิบัติตนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศร่วมปฏิบัติงาน
ตลอดกระบวนการของงานโดยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศวางแผนปฏิบัติงาน ประเมินผล
การปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสำเร็จของงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 31)

3.12 มติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติ
หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540
ระดับสูง คือมีความตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ข้อมูลสภาพปัญหา
ความต้องการจำเป็นวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนา ปรับแผนการพัฒนา จัดกิจกรรม
การนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการพัฒนาที่ได้ยั่งยืนและผันแปรไป
ตามความเปลี่ยนแปลงตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 34-35)

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมตาม
ระดับวุฒิการศึกษาดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมติดังกล่าวในระดับ
ปานกลางถึงสูงแสดงว่าปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ วุฒิทางการศึกษาเป็นตัวแปรที่บ่งชี้ระดับของ
การปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาและแสดง
ให้ทราบว่าปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติ (วุฒิทางการศึกษา) บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ปิยพงษ์ มณีสรี (2531 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ที่ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า วุฒิการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติหน้าที่

โสวัฒน์ หนูพา (2535, หน้า 121 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ศึกษาเกี่ยวกับการทำ
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า วุฒิทางการศึกษา กับ การปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่อง
การทำผลงานทางวิชานั้นผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่

ทางวิชาการเรื่องการทำผลงานทางวิชาการ โดยเจ้าของผลงานทางวิชาการมีวุฒิปริญญาตรีปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสูง

ระดับปานกลาง

4.1 มิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษายู่เสมอด้วยการศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานด้านการนิเทศ การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น การนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ แล้วยังเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ทางการนิเทศการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 2)

4.2 มิติพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ นอกจากจะจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและความสามารถของผู้รับการนิเทศด้วยการจัดทำแผนที่มียุทธศาสตร์ประกอบครบถ้วน ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ระบุถึงการพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบแล้วยังสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศเป็นรายกลุ่ม โดยใช้ข้อมูลปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน แผนมีความสอดคล้องกับภาระงาน มีเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติจริงมากขึ้น จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความสามารถของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7)

4.3 มิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือ ใช้นวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ

ของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ในการ
นิเทศแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไข
ข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

4.4 มิตการรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพราะการปฏิบัติ
หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540
ระดับ ปานกลาง คือนอกจากการรายงานที่เสนอข้อมูลในภาพรวมของผู้รับการนิเทศทุกคนและ
แสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกองค์ประกอบของรายงาน แล้วยังเสนอข้อมูลที่จำแนกเป็น
รายกลุ่มตามระดับความสามารถหรือปัญหาของผู้รับการนิเทศโดยมีข้อมูลสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบ
สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,
2540, หน้า 19)

ระดับสูง

4.5 มิตการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับ
การนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์
พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศเฉพาะ
งานในการกิจที่รับผิดชอบเช่นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่สร้าง
นิสัยในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตาม และงานที่
สนับสนุนส่งเสริมเช่นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญ
กับกิจกรรมที่มีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อมแล้วยังสามารถ
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับ
การนิเทศอย่างรอบด้าน คือกิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้รับการนิเทศ กิจกรรม
และงานของผู้นิเทศส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศทุกด้าน กิจกรรมและการปฏิบัติงาน
ของผู้นิเทศแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ (สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 5) แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 มีความรัก
ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผล
การพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศซึ่งต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับ
ผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะ นำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้ง
ระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา
ของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,
2540, หน้า 4)

4.6 มิตินุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะรู้จักเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สูงขึ้นแล้ว ยังพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7) ทั้งนี้เพราะคุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเป็นผล ศึกษานิเทศก์จึงต้องกำหนด ปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศ กำหนดจุดพัฒนา เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ครูรู้จักสภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 6)

4.7 มิตินำการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดผู้นิเทศเป็นหลักโดยผู้นิเทศแสวงหากิจกรรมการนิเทศเอง ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศเสนอ ผู้รับการนิเทศสรุปแนวปฏิบัติของตน และ การจัดกิจกรรมการนิเทศที่ยึดผู้รับการนิเทศเป็นหลัก โดยผู้นิเทศจัดกิจกรรมการนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกิจกรรมและดัดแปลงเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ แล้ว ยังจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศเองและความสามารถสูงสุดของผู้รับการนิเทศด้วยการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดค้นและพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยการสนับสนุนข้อมูล นวัตกรรม จนผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนางานโดยใช้ความสามารถสูงสุด และสามารถประเมินตนเองได้ เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือสร้างนิสัยการปฏิบัติและพัฒนางานในภาวะปกติจนเป็นบุคลิกถาวรของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 17)

4.8 มิตินำการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะบุคลิกภาพทั่วไปเช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้คำพูดด้านบวกต่อบุคคลรอบข้าง

การประพุดติ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว การดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความเมตตา กรุณา ต่อผู้รับการนิเทศ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องโดยสอดคล้องในกระบวนการนิเทศ แล้วยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม (สำนักงานเลขาธิการ กฤษฎา, 2540, หน้า 22-23)

4.9 มติการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์กรได้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรู้ เข้าใจ งาน เป็นผู้นำในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ยอมรับบทบาทของ ผู้ร่วมงาน แล้วยังเป็นผู้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน แนะนำการปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงาน เลขาธิการ กฤษฎา, 2540, หน้า 25-26)

4.10 มติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ สูง คือสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ ได้แก่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับ ประเทศ และระดับโลก สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถ นำมาใช้ในการพัฒนางานได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน ชุมชน ได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการ กฤษฎา, 2540, หน้า 28)

4.11 มติการเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือปฏิบัติตนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศร่วมปฏิบัติงาน ตลอดกระบวนการของงานโดยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศวางแผนปฏิบัติงาน ประเมินผล การปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสำเร็จของงาน (สำนักงานเลขาธิการ กฤษฎา, 2540, หน้า 31)

4.12 มติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือมีความตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนา ปรับแผนการพัฒนา จัดกิจกรรม การนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการพัฒนาได้ยั่งยืนและผันแปรไป ตามความเปลี่ยนแปลงตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการ กฤษฎา, 2540, หน้า 34-35)

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ศิษยานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ ประสพการณ์การปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมิติดังกล่าวในระดับปานกลางถึงสูงแสดงว่าปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ ประสพการณ์การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวแปรที่บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาและแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านชีวสังคม ทุกมิติ (ประสพการณ์) บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ปิยพงษ์ มณีสรี (2531 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ที่ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 11 ปี ขึ้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 1-5 ปี

โสวัฒน์ หนูพา (2535, หน้า 121 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ศึกษาเกี่ยวกับการทำ ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า ผู้มีประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ทุกระดับ ประสพการณ์ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเจ้าของผลงาน ทางวิชาการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 20-30 ปีปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำ ผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับสูง

5. ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ พบว่าศิษยานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอกิ่งอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐาน ศิษยานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสูง

ระดับปานกลาง

5.1 มิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศิษยานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ ปานกลาง คือ นอกจากจะเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาอยู่เสมอด้วยการศึกษา เอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานด้าน การนิเทศ การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น การนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ ใช้ในการนิเทศ แล้วยังเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เป็นสมาชิกและเข้าร่วม กิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วม ในการดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาการนิเทศการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ทางการนิเทศ การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 2)

5.2 มิติพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับปานกลาง คือนอกจากจะจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและความสามารถของผู้รับการนิเทศด้วยการจัดทำแผนที่มียุทธศาสตร์ประกอบครบถ้วน ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ระบุถึงการพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบแล้วยังสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศเป็นรายกลุ่มโดยใช้ข้อมูลปัญหา ความต้องการและข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน แผนมีความสอดคล้องกับภาระงาน มีเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติจริงมากขึ้น จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความสามารถของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7)

5.3 มิติการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2540 ระดับปานกลาง คือใช้นวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ในการนิเทศแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 12)

5.4 มิติการรายงานผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับ ปานกลาง คือนอกจากการรายงานที่เสนอข้อมูลในภาพรวมของผู้รับการนิเทศทุกคนและแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกองค์ประกอบของรายงานแล้วยังเสนอข้อมูลที่จำแนกเป็นรายกลุ่มตามระดับความสามารถหรือปัญหาของผู้รับการนิเทศโดยมีข้อมูลสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 19)

ระดับสูง

5.5 มิติการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับการนิเทศเฉพาะงานในภารกิจที่รับผิดชอบเช่นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตาม และงานที่

สนับสนุนส่งเสริมเช่นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อมแล้วยังสามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน คือกิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้รับการนิเทศ กิจกรรมและงานของผู้นิเทศส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศทุกด้าน กิจกรรมและการปฏิบัติงานของผู้นิเทศแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 5) แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 มีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศซึ่งต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะ นำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 4)

5.6 มิติมุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากจะรู้จุดเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศ แกไขข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ พัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สูงขึ้นแล้ว ยังพัฒนาผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 7) ทั้งนี้เพราะคุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเป็นผล ศึกษานิเทศก์จึงต้องกำหนด ปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศ กำหนดจุดพัฒนา เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ครูรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 6)

5.7 มิติการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดผู้นิเทศเป็นหลักโดยผู้นิเทศแสวงหากิจกรรมการนิเทศเอง ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศเสนอ ผู้รับการนิเทศสรุปแนวปฏิบัติของตน และ การจัดกิจกรรมการนิเทศที่ยึดผู้รับการนิเทศเป็นหลัก โดยผู้นิเทศจัดกิจกรรมการนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ผู้รับการนิเทศ

ลงมือปฏิบัติ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติกิจกรรมและดัดแปลงเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ แล้ว ยังจัดกิจกรรมการนิเทศโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศเอง และความสามารถสูงสุดของผู้รับการนิเทศด้วยการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดค้นและพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยการสนับสนุนข้อมูล นวัตกรรม จนผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนางานโดยใช้ความสามารถสูงสุด และสามารถประเมินตนเองได้ เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือสร้างนิสัยการปฏิบัติและพัฒนางานในภาวะปกติจนเป็นบุคลิกถาวรของผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 17)

5.8 มิติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือนอกจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะบุคลิกภาพทั่วไปเช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้คำพูดด้านบวกต่อบุคคลรอบข้าง การประพฤติดี มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว การดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความเมตตา กรุณาต่อผู้รับการนิเทศ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องโดยสอดคล้องในกระบวนการนิเทศ แล้วยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 22-23)

5.9 มิติการร่วมพัฒนางานกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์กรได้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรู้ เข้าใจงาน เป็นผู้นำในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ขอมรับบทบาทของผู้ร่วมงาน แล้วยังเป็นผู้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน แนะนำการปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 25-26)

5.10 มิติการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมิตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง คือสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ ได้แก่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถ

นำมาใช้ในการพัฒนางานได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน
หน่วยงาน ชุมชนได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 28)

5.11 มติการเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของ
ศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ระดับสูง
คือปฏิบัติตนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศร่วมปฏิบัติงาน
ตลอดกระบวนการของงานโดยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศวางแผนปฏิบัติงาน ประเมินผล
การปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสำเร็จของงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 31)

5.12 มติการสร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติ
หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมตินี้อยู่ในระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540
ระดับสูง คือมีความตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ข้อมูลสภาพปัญหา
ความต้องการจำเป็นวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนา ปรับแผนการพัฒนา จัดกิจกรรม
การนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการพัฒนาที่ได้ยั่งยืนและผันแปร
ไปตามความเปลี่ยนแปลงตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 34-35)

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ตามปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ
สถานที่ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอ/
กิ่งอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละมติดังกล่าวในระดับปานกลางถึงสูง แสดงว่า
ปัจจัยด้านชีวสังคมในมิติ สถานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแปรที่บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่
สอดคล้องกับที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาที่ศึกษาและแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้าน
ชีวสังคมมิติสถานที่ปฏิบัติหน้าที่บ่งชี้ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

สุธีพร ศิผดุง (2536, หน้า 90 อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2538) ศึกษาเกี่ยวกับการทำ
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า เจ้าของผลงานทางวิชาการทุกสถานที่ทำงาน ปฏิบัติ
หน้าที่ทางวิชาการเรื่องการจัดทำผลงานทางด้านการวิจัย โดยเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ปฏิบัติ
หน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาปฏิบัติงานวิจัยอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอนในระดับ
มัธยมศึกษาและประถมศึกษา

ปัจจัยด้านชีวสังคมทุกมิติ(เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ สถานที่ที่
ปฏิบัติหน้าที่) สามารถบ่งชี้ถึงระดับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540
ของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานในระดับปานกลาง ถึงสูง แสดง
ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ว่ามีคุณสมบัติและคุณลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
ศึกษานิเทศก์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533, หน้า 16) คือ คุณสมบัติ
เฉพาะตำแหน่งตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดและมีคุณสมบัติอื่นประกอบได้แก่

มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการประถมศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้และทักษะในกลุ่มประสบการณ์ ตามหลักสูตรประถมศึกษา และหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี มีบุคลิกลักษณะ และมนุษยสัมพันธ์ดี เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารการศึกษา มีความประพฤติและปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างแก่ครูได้ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษาและ เจตคติที่ดีต่องานนิเทศ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาที่ศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่

กู๊ด (Good, 1985) ที่พบว่า การปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษาเป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในด้านการแนะนำครู หรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา

จอร์จ (George, 1982, p. 4) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์คือบุคคลที่สามารถเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น เป็นผู้นำและเป็นนักวางแผนที่ดี กล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคของการทำงานและสามารถประสานประโยชน์ และมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ตามความเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในแต่ละมิติกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว(ความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังเช่นนักวิชาการทางการศึกษา สุเทพ เชาวลิต (2527, หน้า 66-67) กล่าวถึงปัจจัยที่ประกอบด้วยฐานะทางเศรษฐกิจ การมีฐานะทางเศรษฐกิจดี เกิดจากการมีอาชีพที่มั่นคง มีอิสระทางเศรษฐกิจจะสามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งปรารถนาอื่นๆตามความต้องการได้ เป็นการสนองตอบเรื่องความมั่นคงสมบูรณ์ทางวัตถุ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคลในสังคมทั่วไป ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว เกิดขึ้นจากสมาชิกในครอบครัวใช้ความรู้ความสามารถ สร้างให้เกิดความรักความเข้าใจและความปรารถนาดีต่อกันสุขภาพที่ดีของสมาชิก จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ราบรื่น บุคคลในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติ

หน้าที่ แสดงออกถึงการสนับสนุนการทำงาน เช่นมีความพึงพอใจในอาชีพศึกษานิเทศก์ และ
 พึงพอใจในสถานะเศรษฐกิจในครอบครัว จะเป็นปัจจัยที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตาม
 เกณฑ์มาตรฐาน แต่ถ้าครอบครัวมีปัญหา ดังเช่นนักวิชาการทางการศึกษาก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2519,
 หน้า 89-145) แสดงถึงปัญหาของครอบครัวคือ ปัญหาเศรษฐกิจ ความเปลี่ยนแปลงของระบบ
 เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัวโดยตรง ได้แก่ ค่าครองชีพที่
 สูงขึ้น สินค้าราคาสูงขึ้น ครอบครัวจึงต้องหารายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอกับรายจ่ายที่แพงขึ้น
 ส่งผลต่อการซื้อสินค้าแบบผ่อนส่งทำให้เกิดหนี้สิน เป็นการเพิ่มภาระทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว
 มากขึ้น ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัวเกิดจากสาเหตุ
 หลายอย่างเช่นความไม่ปรองดองระหว่างสามีภรรยาก่อปัญหาการทะเลาะวิวาท บ้านแตก ได้แก่
 สภาพของครอบครัวที่มีบิดามารดาเสียชีวิต หรือหย่า ช่องว่างระหว่างวัย ได้แก่ ความคิดเห็นที่
 แตกต่างกันมากระหว่างบิดามารดา กับ บุตรวัยรุ่น การขาดระเบียบแบบแผนในบ้าน ก่อปัญหา
 การปฏิบัติตนของสมาชิก ปัญหาการปรับตัว ที่เกิดจากความแตกต่างของบุคลิกนิสัย ความสนใจ
 เจตคติ หรือค่านิยมบางประการระหว่างคู่สมรส ที่เพิ่งค้นพบ จะก่อให้เกิดความไม่ราบรื่นของ
 ครอบครัวก็จะเป็นปัจจัยที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 ได้เช่นกัน

กล่าวโดยสรุป ครอบครัวจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวนั้นก่อน แล้ว
 ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล กล่าวคือความไม่พอใจที่เป็นผลมาจากครอบครัว ปัญหาจาก
 ครอบครัวจะทำให้เกิดวงจรความเครียดและคับข้องใจไปถึงการทำงาน (สุริย์พร เจริญประสิทธิ์,
 2540, หน้า 29) ความเครียดและความคับข้องใจที่ได้รับมาจากครอบครัวและคงอยู่ในตัวบุคคลที่มี
 หน้าที่ต้องปฏิบัติย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น เช่นเดียวกันกับที่ แมสแลค และ
 แจกสัน (Maslach & Jackson, 1979, p. 60) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ในครอบครัว ความเข้าใจ
 ในหน้าที่การงานของคู่สมรส และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บ้านของตำรวจ สัมพันธ์กับ
 การปฏิบัติหน้าที่ คือหากมีปัญหาขึ้นในครอบครัว จะทำให้บุคคลในครอบครัวนั้นเกิดความท้อแท้
 ในการปฏิบัติหน้าที่ไปด้วย

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท (ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท) มี
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 เข้าใจและรับรู้บทบาทของตน ไม่มี
 ความขัดแย้ง และคลุมเครือในบทบาทสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคมใน
 องค์การ (dimensions of behavior in social system) ของ เกทเซล และกูบา (Getzel & Guba) ที่
 กล่าวว่าในแต่ละองค์การซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใน 2 มิติ คือสถาบันมิติ

ที่องค์กรนั้นกำหนดบทบาทโดยมีกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายตามความมุ่งหวังขององค์กร และบุคลากรมีมติ ที่บุคคลในองค์กรนั้น มีบทบาทตามบุคลิกภาพ หรือลักษณะต่างๆที่ประกอบเข้าเป็นบุคลลนั้น ได้แก่ ความรู้ ความถนัด ทักษคติ อารมณ์ แนวคิด ความเชื่อ เพื่อให้ได้ผลตามความต้องการส่วนตัวและจากแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, หน้า 57) ที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ สองประการ คือ บทบาท (role) ของตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดสถาบันและอยู่ภายใต้อิทธิพลของความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังต่อบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่ง อีกอย่างหนึ่ง คือบุคลิกภาพ (personality) ซึ่งถูกกำหนดโดยวิธีการตอบสนองความต้องการ และสรุปว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลของบทบาทและบุคลิกภาพ

บทบาทของบุคคลเหล่านั้นจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น สามารถผสมผสานกันได้กับบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมแล้วแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ตามทฤษฎีกระบวนการผสมผสานในองค์กร (the fusion process model) คือ เมื่อศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 เข้าใจบทบาทของตน ไม่มีความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทของตนแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ ในทางตรงกันข้ามหากพฤติกรรมที่แสดงออก ผสมผสานกับบทบาทหน้าที่ไม่ได้ คือมีความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญตามแนวคิดของ กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1988, p. 295) ที่กล่าวว่าความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอาจเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างกันได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น และจะปรากฏให้เห็นในหลายรูปแบบ โดยจะแสดงสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามความคิดของ เคอร์เรน (Curran, 1977, p. 50 cited in Gibson et al., 1988) คือ ความขัดแย้งภายในตัวผู้กำหนดบทบาท เกิดจากการมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมเสนอความต้องการที่ไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติ เป็นการกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสน ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่ง ขัด หรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง จะเกิดการไม่กำหนดบทบาทให้ชัดเจน ผู้แสดงบทบาทจะเกิดความอึดอัดและขัดแย้งความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งคนแสดงบทบาทหลายบทบาท แต่ละบทบาทที่มีนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของตัวบุคคลนั้นและผู้ร่วมงาน จะเกิดการละเมิดบทบาท และความขัดแย้งระหว่างผู้แสดงบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตัวเองในลักษณะที่สอดคล้องกับสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง เป็นความผิดพลาดของ

การกำหนดบทบาท ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสนและปฏิบัติไม่ถูกและหรือมีความคลุมเครือในบทบาทตามแนวคิดของ ริซโซ และคณะ (Rizzo et al., 1970, p. 151) ที่แสดงความเห็นว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผลมาจากองค์การคือความสลับซับซ้อนขององค์การ รวมทั้งความเจริญอย่างรวดเร็วขององค์การ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในองค์การเพื่อให้ทันกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การ การขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นเมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะเกิดความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนเพิ่มขึ้นและเกิดความกังวลใจ ไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท เช่นเดียวกันกับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 หากมีความขัดแย้งในบทบาทและมีความคลุมเครือในบทบาทย่อมไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อมีปัจจัยสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน สอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 114-115) ที่ศึกษาและพบว่า บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การ ถ้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการรับผิดชอบ อย่างเต็มที่และเป็นหน้าที่ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทาย จนเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลในองค์การ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ย่อมปรารถนาที่จะคงสภาพการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอยู่เช่นนั้นและสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลเป็นอยู่ตลอดเวลาเรียกว่าปัจจัยสำคัญ ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งในองค์กร และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้วยกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันเกิดการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล สถานะของอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหาร ให้การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรดำเนินไปด้วยดีตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น สถานที่ แสง เสียง อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การถูกย้าย การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ความรู้สึกที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ และ ขององค์กร และวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ

ผู้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในการบริหารและสอดคล้องกับความเห็นของ คอสท์ลีย์ และ ทอดด์ (Costley & Todd, 1983, pp. 205-206) ที่พบว่าความมั่นคง (security) เป็นผลมาจากความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความรู้สึกว่าได้รับการปกป้องในเรื่องความยุติธรรมและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม (physical working condition) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง เป็นเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามธรรมชาติของงาน หากไม่ได้ตามที่ปรารถนา จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่องานคือทำให้ผลผลิตลดลง หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (procedures and rules) หากผู้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนมากไม่พอใจในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกว่า กฎระเบียบจากหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์การเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในองค์กร หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี จะเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พึงพอใจในงาน เช่น เรื่องปริมาณงานที่ทำ การได้รับผลตอบแทน ความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทน (compensation) การจ่ายเงิน และองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือออกจากงาน จะเป็นผลควบคู่ไปกับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแนวคิดของ โอเวนส์ (Owens, 1987, p. 107) สรุปว่า แนวคิดที่สำคัญในทฤษฎีสององค์ประกอบคือ คนมีแนวโน้มที่พบกับความพึงพอใจในงานคือ ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การยอมรับนับถือ และส่วนที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ คือ เงินเดือน การนิเทศ และเงื่อนไขในการทำงาน และ ธงชัย สันติวงษ์ (2526, หน้า 114) กล่าวว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างความพึงพอใจแต่อาจเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนมิให้ความพึงพอใจเกิดขึ้นมาได้ หากบกพร่องก็จะเกิดภาวะอึดอัดใจซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดี มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ สรุปได้ว่าปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ (นโยบายการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน) ที่เป็นไปตรงกับความต้องการของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 จึงทำให้ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน แสดงว่าปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ (นโยบายการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 12 มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรมาก คือมีความยึดมั่นในองค์กร บรรณาธิการจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร เห็นคุณค่า และยอมรับ ก็จะทุ่มเทในการทำงาน ตามบทบาทเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสอดคล้องกับ แนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1983, p. 603) ได้ศึกษาและค้นพบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อย ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเครื่องชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้บริหารองค์กรใช้เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความคงอยู่และประสิทธิภาพของงานในองค์กร แต่บุคคลจะมีความผูกพันกับองค์กรได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน ได้แก่ การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพัน หรือ บทบาทที่ชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โครงสร้างของงาน ได้แก่ การจัดระบบงานที่ชัดเจน เช่นการกำหนดหน้าที่ การกระจายอำนาจ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ไม่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่เพราะหากมีความท้อแท้มากก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ได้น้อยแต่เมื่อมีความท้อแท้น้อยก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ได้มาก ทั้งนี้ความท้อแท้จะแสดงอาการออกมาในลักษณะของความอ่อนเพลียทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ หดแรงแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นและรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความสมหวังในผลสำเร็จของตน มีความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ก็ไม่อาจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จได้ (สุริย์พร เจริญประสิทธิ์, 2540, หน้า 14) ทั้งนี้ แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99-113 อ้างถึงใน สุริย์พร เจริญประสิทธิ์, 2540, หน้า 18-19) ได้ชี้ให้เห็นว่าความท้อแท้นั้น มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งมีลักษณะของความเบื่อหน่าย ล้าเรื้อรังแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้นานๆจะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดีความสมหวังในผลสำเร็จของตน คือลักษณะของความรู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้ความด้อย

สัมพันธภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

ความท้อแท้ในลักษณะดังกล่าวจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่ทำงานด้วยความรู้สึกว่าจะสามารถให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นได้ หากได้รับความท้อแท้แล้วจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิม (Muldary, 1983, p. 68 อ้างถึงใน สุริย์พร เจริญประสิทธิ์, 2540, หน้า 19-20)

3. ปัจจัยที่ส่งผลหรือสามารถพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ตามความเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมแต่ละมิติ โดยภาพรวม และอำนาจพยากรณ์

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ทั้ง 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กร และความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ดีดังกล่าวดังต่อไปนี้

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ และสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ การที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2525) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ใช้แบบวัดความพึงพอใจของ เบรฟิลด์ และรอทซ์ (Brayfield & Rothe, 1951 อ้างถึงใน สุริย์พร เจริญประสิทธิ์, 2540) และนำทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของ เอิร์ชเบิร์ก มาดัดแปลงใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา ตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

วินูลย์ แมนสติคย์ (2530) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย” จากการใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ คานันโก (Kanungo, 1982 อ้างถึงใน วินูลย์ แมนสติคย์, 2530) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม 16 ข้อ และได้ นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนของเอิร์ชเบิร์ก กับทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของ แมคเคลเลนด์ มาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมา

ศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอได้แก่ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคง

ปิยพงษ์ มณีสรี (2531 อ้างถึงใน ชารี มณีสรี, 2538) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตวังท่าพระกับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

อุศเรนทร์ สุขนวล (2531) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำนวน 107 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและคำจูงอยู่ในระดับปานกลาง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 102 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มปัจจัยด้านงาน มีตัวพยากรณ์ที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้า รายได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกลุ่มปัจจัยด้านกลุ่ม มีตัวพยากรณ์ที่สำคัญ คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว เรียงตามลำดับ คือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้า รายได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เสาวรส เกียรตินาถ (2534) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิณในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยนำทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยคำจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก มาเป็นกรอบในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 439 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนในระดับปริคณิณในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ตามลำดับคือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้เป็นแพทย์ ตามลำดับได้แก่ การได้รับ

การยกย่องนับถือ สภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มอาจารย์ในส่วนกลาง ตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เรวดี ศรีสุพรรณราช (2537 อ้างถึงใน ประสาร เสวตสุพร, 2541) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกุล ตามแนวคิดทฤษฎี จูงใจ-คำจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์และสามารถใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการประเมินทางบวกขององค์การที่แสดงถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้แสดงถึงกิจกรรมของบุคคลและขององค์การจึงสอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการผสมผสานในองค์การ คือจะกำจัดอิทธิพลที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันได้ หากมีการผสมผสานกิจกรรมของบุคคลกับขององค์การได้ดีและจะเกิดบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การที่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะ 3 ประการ ตามแนวคิดของ ปอร์เตอร์ (Porter, 1974, p. 604 cited in Angle & Perry, 1981) คือปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การหรือแนวคิดของแองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981, p.2) คือ ความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายขององค์การความตั้งใจในการพิจารณาถึงผลประโยชน์ขององค์การความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) สรุปว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะมีความผูกพันต่อองค์การ และแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความภักดี (loyalty) ได้แก่การยึดมั่นในองค์การ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไป การแสดงตน (indentification) ได้แก่ความภาคภูมิใจในองค์การ เห็นคุณค่า และยอมรับ และการมีความเกี่ยวพัน (involvement) ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงานตามบทบาทเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนตามข้อกำหนดขององค์การดังเช่นผลงานวิจัยของ แบคค์ และอาร์กีริส (Bakke & Argyris, 1975 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป.) ว่า ในองค์การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน อย่างเป็นระบบ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สายงาน และลำดับขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายขององค์การ (socializing) ทั้งที่มีความแตกต่างกันในสถานภาพส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมส่วนตัว ซึ่งเป็นกิจกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้น (personalizing) หากบุคคลมีความผูกพันกับองค์การ คือ สามารถผสมผสาน (fusion) กิจกรรมของบุคคลกับกิจกรรมขององค์การได้ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากผสมผสานกันไม่ได้ จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความขัดแย้ง คับข้องใจส่งผลให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือทำงานอย่างไม่เป็นสุข นั้นแสดงให้ทราบว่าความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยประการหนึ่ง

ความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวแปรที่พบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์คือศึกษานิเทศก์ ยังมีความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่มาก การปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานก็จะน้อย แต่ถ้ามีความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่น้อย ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานมาก และสามารถใช้พยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยพร เจริญประสิทธิ์ (2540, หน้า 86-90) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ผู้บริหารการศึกษาที่มีความคล่องตัวในการการรับรู้บทบาทจะสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ ผู้บริหารการศึกษาที่มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่ความสมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลางและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่นานเกินไปจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 สูงขึ้น และเพิ่มระดับการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ควรจะพัฒนาให้อยู่ในระดับสูง โดยพัฒนาตนให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการนิเทศการศึกษาด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ เป็นผู้จัดกิจกรรมนำเสนอและเผยแพร่ผลงาน ให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 จากการศึกษา พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง อยู่ในระดับปานกลาง ควรจะพัฒนาให้อยู่ในระดับสูง โดยพัฒนาคนให้สามารถสร้างและพัฒนาแผนปฏิบัติการนิเทศให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้นิเทศ ความต้องการและความสามารถของผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดผลอย่างแท้จริง

1.3 จากการศึกษา พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ในมิติการรายงานผลการนิเทศการศึกษายังเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ควรจะพัฒนาให้อยู่ในระดับสูง โดยพัฒนาคนเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ แสดงถึงแนวทางการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคลตามกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา สามารถเผยแพร่ เป็นแบบอย่างแก่ผู้เกี่ยวข้องได้

1.4 จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2540 ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 ต้องสร้างปัจจัยสำคัญในทุกมิติ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการปฏิบัติหน้าที่นิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ คือผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับทราบข้อมูล การปฏิบัติหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมของงาน โดยใช้ความสามารถตามความถนัดปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานได้แก่การประสานงานกับผู้ร่วมงาน ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจกับรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติการนิเทศงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยการส่งเสริมการทำงานแนะแนวทางการทำงานและให้กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามเกณฑ์มาตรฐานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 เช่นปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร พฤติกรรมผู้นำ ความแปลกแยก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ ของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาอื่น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เกณฑ์มาตรฐานกับตัวแปรอื่น เช่น สุขภาพองค์กร ความต้องการเปลี่ยนงานของศึกษานิเทศก์