

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเสนอสาระสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน การวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

สรุป

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ

1.2 เพื่อจัดลำดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2

1.3 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และฝ่ายงาน

2. สมมติฐานการวิจัย

2.1 ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน

2.2 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน

2.3 ศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด ศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่แตกต่างกัน

2.4 ศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด ศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่แตกต่างกัน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและศึกษาในเขตพื้นที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 90 คน ศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน 52 คน และศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอ จำนวน 111 คน รวมทั้งสิ้น 253 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษาในเขตพื้นที่ และศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายโดยการสุ่มสี่ส่วน จำนวนร้อยละ 85 ของประชากรแต่ละตำแหน่งงานได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 216 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 77 คน ศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด 44 คน และศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอ 95 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นรวมทั้งสิ้น 75 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และฝ่ายงานจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษาในเขตพื้นที่ ถามข้อมูลปฏิบัติงาน มีเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ งานวิเคราะห์วิจัย และงานอื่น ๆ ที่ได้มอบหมาย จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทามข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ ทามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรอบคอบ ความมีใจกว้าง และความมีวินัยในตนเอง จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือส่งแบบสอบถาม จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาทุกจังหวัด แล้วผู้วิจัยนำส่งหนังสือกับแบบสอบถาม และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สำนักงานการประถมศึกษา-จังหวัด โดยขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์จังหวัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครบกำหนด 15 วัน ผู้วิจัยได้ประสานงานทางโทรศัพท์ และขอความร่วมมือให้ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนซึ่งได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวน 216 ชุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

6.2 ข้อมูลความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ด้านการปฏิบัติงานด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายชื่อและรายด้าน เพื่อหาระดับ และลำดับความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา-แห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

6.3 ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ในเขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรตำแหน่งงาน วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ใน
ตำแหน่ง ฝ่ายงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากวิธีการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ ดังต่อไปนี้

7.1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

7.1.1 ตำแหน่งงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
ศึกษานิเทศก์อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 43.98 ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 35.65 และ
ศึกษานิเทศก์จังหวัดคิดเป็นร้อยละ 20.37

7.1.2 วุฒิทางการศึกษา ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดสำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.73 ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็น
ร้อยละ 27.27 ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น
ร้อยละ 92.63 ปริญญาโทหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 7.37 สำหรับผู้บริหารไม่ได้
ศึกษาเกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษา

7.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด
มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.82 5-10 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 45.45 สูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.73 ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอ
มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.42 5-10 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 54.74 สูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.74 สำหรับผู้บริหารไม่ได้
ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในตำแหน่ง

7.1.4 ฝ่ายงาน ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ปฏิบัติงานในฝ่าย
พัฒนางานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 29.55 ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา คิดเป็น
ร้อยละ 25.00 ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.18

ฝ่ายบริการทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติ
งานพัฒนางานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 23.16 งานพัฒนาการนิเทศการศึกษา
คิดเป็นร้อยละ 28.42 งานวิจัยประเมินผลและบริการทางการศึกษา คิดเป็น
ร้อยละ 30.53 ปฏิบัติมากกว่า 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 17.89

7.2 ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ของผู้บริหาร
ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 สรุป
ได้ดังนี้

7.2.1 ด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า โดยภาพรวมผู้บริหาร

ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ถ้าพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า
มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บริหาร
($\bar{X} = 3.88$) ต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาด้านการปฏิบัติงานมากกว่าศึกษานิเทศก์-
จังหวัด ($\bar{X} = 3.84$) และศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.77$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นงานต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

7.2.1.1 งานนิเทศก์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมาก
ทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.87$) ต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนามาก
กว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 3.86$) และศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.72$)

7.2.1.2 งานศึกษาดันคว้าทางวิชาการ พบว่า มีความ

ต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ในระดับมากทุกตำแหน่งทุกตำแหน่งงาน โดย
ศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 4.10$) มีความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่า
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.95$) และศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.93$)

7.2.1.3 งานวิเคราะห์วิจัย พบว่า มีความต้องการการพัฒนา

ศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.98$) ต้องการ
ให้ศึกษานิเทศก์พัฒนามากกว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 3.92$) และศึกษานิเทศก์-
อำเภอ ($\bar{X} = 3.89$)

7.2.1.4 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.76$) ต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนามากกว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.62$) และศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งเป็นตำแหน่งงานเดี่ยวที่อยู่ในระดับปานกลาง

7.2.2 ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า โดยภาพรวมผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ถ้าพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00$) ต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนามากกว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 3.72$) และศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.64$)

7.2.3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ปรากฏว่า โดยภาพรวมผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) ถ้าพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.84$) ต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนามากกว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ($\bar{X} = 3.72$) และศึกษานิเทศก์อำเภอ ($\bar{X} = 3.64$)

สำหรับระดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ในเขตการศึกษา 2 ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ สรุปได้ดังต่อไปนี้

7.2.4 ด้านการปฏิบัติงาน สรุปความต้องการได้ดังนี้

7.2.4.1 ศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทั้งวุฒิปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า โดยวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.90$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.77$)

เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ในตำแหน่งพบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี

($\bar{X} = 3.86$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าประสบการณ์ในตำแหน่ง 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.79$) และสูงกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.74$)

7.2.4.2 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกฝ่าย โดยฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) มีความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าฝ่ายบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$) ฝ่ายพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 3.71$) และฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.63$)

7.2.4.3 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความ-

ต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกงาน โดยงานพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.82$) และงานวิจัยประเมินผลและบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.82$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่างานพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 3.76$) และปฏิบัติมากกว่า 1 งาน ($\bar{X} = 3.66$)

7.2.5 ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สรุปความต้องการได้ดังนี้

7.2.5.1 ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ

ที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.87$)

เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ในตำแหน่งพบว่า

ศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยประสบการณ์ในตำแหน่งสูงกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.96$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าประสบการณ์ในตำแหน่ง 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.84$) และต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.81$)

7.2.5.2 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ปฏิบัติงาน ในฝ่ายต่าง ๆ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกฝ่าย โดยฝ่ายบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าฝ่ายพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 3.95$) ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) และฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.77$)

7.2.5.3 ศึกษาในเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากที่สุดทุกงาน โดยงานพัฒนา-งานวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$) มีความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าปฏิบัติมากกว่า 1 งาน ($\bar{X} = 3.86$) งานพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.86$) และงานวิจัยประเมินผลและบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.79$)

7.2.6 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ สรุปความต้องการได้ดังนี้

7.2.6.1 ศึกษาในเทศก์จังหวัด และศึกษาในเทศก์อำเภอ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากที่สุด ทั้งวุฒิปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า โดยวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.87$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

พบว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยประสบการณ์ในตำแหน่งสูงกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.89$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.66$) และ 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.54$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7.2.6.2 ศึกษาในเทศก์จังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยฝ่ายบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่าฝ่ายพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 3.62$) ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.62$) และฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7.2.6.3 ศึกษาในเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความ

ต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยปฏิบัติมากกว่า 1 งาน ($\bar{X} = 3.79$) มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์มากกว่างานวิชาการ ($\bar{X} = 3.79$) งานวิจัยประเมินผลและบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.66$) และงานพัฒนาการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7.3 ผลการจัดลำดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ของผู้บริหารศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 สรุปลำดับความต้องการตามตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

7.3.1 ในภาพรวม ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับที่ 3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาแยกด้านการปฏิบัติงานออกเป็นงานต่าง ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากทุกงาน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 4 งาน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ งานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.97$) ลำดับที่ 2 งานวิเคราะห์วิจัย ($\bar{X} = 3.93$) ลำดับที่ 3 งานนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) ลำดับที่ 4 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.66$)

7.3.2 ในภาพรวม ผู้บริหารต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) ลำดับที่ 3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาแยกด้านการปฏิบัติงานออกเป็นงานต่าง ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหารต้องการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาในระดับมากทุกงาน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ งานวิเคราะห์วิจัย ($\bar{X} = 3.98$) ลำดับที่ 2 งานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับที่ 3 งานนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$) ลำดับที่ 4 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.76$)

7.3.3 ในภาพรวม ศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความต้องการการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความต้องการ ลำดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ลำดับที่ 3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาแยกด้านการปฏิบัติงานออกเป็นงานต่าง ๆ ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความต้องการการพัฒนา ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก 3 งาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 งาน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 4 งาน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ งานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.10$) ลำดับที่ 2 งานวิเคราะห์วิจัย ($\bar{X} = 3.92$) ลำดับที่ 3 งานนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.86$) สำหรับลำดับที่ 4 งานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7.3.4 ในภาพรวม ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนา ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) ลำดับที่ 3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ($X = 3.64$)

เมื่อพิจารณาแยกด้านการปฏิบัติงานออกเป็นงานต่าง ๆ ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนา ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก ทุกงาน เมื่อจัดลำดับความต้องการทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความต้องการลำดับที่ 1 คือ งานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.93$) ลำดับที่ 2 งานวิเคราะห์วิจัย ($\bar{X} = 3.89$) ลำดับที่ 3 งานนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนา คุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.72$) ลำดับที่ 4 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$)

7.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ของ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

และสมมติฐาน ข้อที่ 1-4 สรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้

7.4.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการตามสมมติฐานข้อที่ 1

ปรากฏว่า ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

7.4.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการตามสมมติฐาน ข้อที่ 2

ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

7.4.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามสมมติฐาน ข้อที่ 3

ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

7.4.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามสมมติฐาน ข้อที่ 4
สรุปได้ดังนี้

7.4.4.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของ

ศึกษานิเทศก์จังหวัด ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ปฏิบัติงานในฝ่ายพัฒนางานวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ฝ่ายบริการทางการศึกษา มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

7.4.4.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของ

ศึกษานิเทศก์อำเภอ บราควว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานพัฒนาวิชาการ งานพัฒนาการนิเทศการศึกษา งานวิจัยประเมินผลและบริการทางการศึกษา และปฏิบัติมากกว่า 1 งาน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ และสมมุติฐาน 4 ข้อ ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำ
- จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการเป็นศึกษานิเทศก์ที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกด้านจึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังที่ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 65-66) ได้กล่าวไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณลักษณะที่ดีด้านลักษณะส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม และด้านการรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ประกอบด้วยแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2523 : 64) ซึ่งมาตรการตามนโยบายข้อ 2 กล่าวไว้ว่า ข้อ 8 จัดให้มีการนิเทศและแนะแนวการศึกษา ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศและแนะแนว ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ข้อ 9 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดระดับจังหวัดทุกปีงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ ต้องรับทราบและถือปฏิบัติ จึงมีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากทุกงาน ยกเว้นงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งศึกษานิเทศก์จังหวัดเท่านั้นที่มีความต้องการในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 1) ได้กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา ทุกกลุ่มประสบการณ์ ในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ไว้ทุกกลุ่มประสบการณ์ เช่น กลุ่มทักษะภาษาไทย นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 เป็นต้น การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ต้องอาศัยการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นงานของศึกษานิเทศก์โดยตรง ให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน จึงทำให้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานนี้เทศมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาราญ ชวนวัน (2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูในเขตการศึกษา 5 มีความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์จังหวัด อยู่ในระดับมาก และ สายัณห์ มาน้อย (2529 : 171) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 6 มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภอในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ หนึ่งส หันนาคินทร์ (2530 : 87) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อคนเราทำงานอย่างใด

อย่างหนึ่งแล้ว ก็ย้อนหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตการทำงาน
 ไทบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180-188) ได้กล่าวไว้ว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ
 ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบแบบแผน มีการ-
 เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
 ทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ เล็งวงศ์ (2530 :
 382-383) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ต่าง ๆ หลายด้าน นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ศึกษานิเทศก์จังหวัด
 และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับมากขึ้น
 อาจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจในวิชาชีพและการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา จึง
 สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันอยู่กับการปฏิบัติงาน ห่มเห
 ความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความต้องการให้การปฏิบัติงานประสบ
 ผลสำเร็จ

ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม
 ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนา
 ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์
 เป็นงานที่ต้องออกไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบอย่างสูง
 เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้ ก็เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน
 การสอนของครู ศึกษานิเทศก์จึงต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงานพัฒนาครู จึง
 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้ครูมีความศรัทธา เชื่อถือ ศึกษานิเทศก์ต้องสร้าง
 ความมั่นใจ ความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นกับครู สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ต้องใช้
 เวลาเข้าไปร่วมกับครูเป็นเวลาแรมเดือน แรมปี ซึ่งสอดคล้องกับ
 บรุจ พวงนัตตา (2532 : 115) ที่กล่าวไว้ การทำงานของศึกษานิเทศก์มีช่องทาง
 ที่จะประสบผลสำเร็จได้ถ้าศึกษานิเทศก์จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ
 มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีคุณความดี และผลการวิจัยของ สุพร ปัญญาชูณธ์
 (2526 : 74-78) ที่พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์

ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู คือ มีความรู้ ทักษะ มนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพดี มีศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย วีระชาติ นักสอน (2524 : 77-80) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความประพฤติ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อจัดลำดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีลำดับความต้องการตรงกัน ทั้ง 3 ตำแหน่งงาน โดยมีลำดับความต้องการ ดังนี้

2.1 ความต้องการลำดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสมรรถภาพของศึกษานิเทศก์มีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานและผลของการนิเทศการศึกษา ดังที่ สุวัทนา อุทัยรัตน์ (2525 : 96) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถภาพ เป็นความสามารถด้านสติปัญญา ทักษะ เจตคติ และสามารถนำเอาความรู้และวิธีการไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2523 : 74) กล่าวไว้ว่า สมรรถภาพ หมายถึงคุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจและเจตคติอุปนิสัย หรือบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ โลเวลล์ และ ไวลส์ (Lovell and Wiles, 1983 : 13-15 อ้างถึงในสังัด อุทรานันท์, 2530 : 66-68) ซึ่งได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้นิเทศการเรียนการสอน การศึกษาหาความรู้และพัฒนาขีดความสามารถในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตัวครู สภาพสังคมและจิตวิทยา เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์และผู้นิเทศการศึกษา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ อีกทั้งผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์

ที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ที่ต้องมีการพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังผลการวิจัยของ อนิตา เลิศกมลกาญจน์ (2526 : 136-141) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คือ การส่งเสริมการเรียน การสอน การจัดหาเครื่องมือวัสดุ การพัฒนาเกี่ยวกับการประเมินผล ข้อสอบมาตรฐาน การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน เนื่องจาก ศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ความเข้าใจ และประสิทธิภาพ เล็งวงศ์ (2530 : 282-283) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 1 ได้เสนอแนะไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ยังขาดความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ หลายด้าน จึงควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนา ศึกษานิเทศก์เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ หิตโภกเมธ (2533 : 129-134) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และมีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษายังมีน้อย

2.2 ความต้องการลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหาร

ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับลำดับที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัย เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เป็นเพราะกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มี ขั้นตอนต่อเนื่องอย่างเป็นระเบียบแบบแผน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ พร้อมด้วยเหตุผล และความเป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศ แต่ในสภาพปัจจุบัน การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ยังมีปัญหาอยู่มาก ดังที่ สงัด อุทรานันท์ (2532 : 96) ได้สรุปสภาพของการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด จากการสังเคราะห์ งานวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทยไว้ว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน นิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์นั้น จะเนื่องมาจากขาดอัตรากำลัง ขาดความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ขาดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขาดวิทยากร และ

ขาดการประสานงานต่าง ๆ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร สำหรับ ศุภลักษณ์ กุณาทอง (2525 : 145-151) ได้ทำการวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9 พบว่า การปฏิบัติงานกรณีนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร ศึกษาทดลอง วิจัย บริการทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และ

ชิต ปาละรัตน์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 พบว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมชัย ไชยเสน (2531 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : 372-373) ซึ่งพบว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง และ พันธราวุฒิ ศรีแก้ว (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วน ณรงค์ ทิตโรกเมท (2533 : 127-13) พบว่า การปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนการสอน งานวิเคราะห์วิจัยและประเมินผลของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก ทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2535 : 78) ซึ่งมาตรการตามนโยบาย ข้อ 10 กล่าวไว้ว่า พัฒนาคูณภาพของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เน้นการวิจัยในสายงานของตน ให้ถือว่างานวิจัยดังกล่าวเป็นผลงานที่สามารถนำไปขอรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ข้อ 11 เผยแพร่การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว แม้ด้านการปฏิบัติงานจะมีความสำคัญต่อศึกษานิเทศก์เป็นอย่างยิ่งก็ตาม แต่ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการเป็นลำดับที่ 2 รองจากสมรรถภาพ

ในการปฏิบัติงานนั้น อาจเนื่องมาจากสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีในตัวศึกษานิเทศก์ก่อน จึงจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

2.3 ความต้องการลำดับที่ 3 คุณลักษณะการเป็นผู้นำ แม้จะเป็น ความต้องการลำดับสุดท้าย แต่ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์-อำเภอก็มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์นั้นเป็นการทำงานร่วมกับคณะบุคคล ที่ตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน อภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ดำเนินการร่วมกัน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ต้อง เป็นผู้นำกลุ่มที่มีคุณลักษณะผู้นำที่ดี จึงจะสามารถมีอิทธิพลควบคุมและจูงใจให้ บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนได้ ดังที่ ชารี มณีศรี (2525 : 55-58) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 16-17) ให้ความสำคัญไว้ตรงกันว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์หรือคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับ ความคิดสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความมีน้ำใจในงาน ความรับผิดชอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรอบคอบ ความมีใจกว้างและความมี วินัยในตนเอง การที่ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความต้องการเป็นลำดับสุดท้ายรองจากด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้าน การปฏิบัติงานนั้น อาจเนื่องมาจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ แท้จริงนั้น ศึกษานิเทศก์ต้องมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูง จึงจะต้องปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จได้ แต่ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำนั้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้ ศึกษานิเทศก์ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการช่วย ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 จำนวนตามตำแหน่งงาน วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และฝ่ายงาน ซึ่งมีการเปรียบเทียบตามสมมติฐานข้อที่ 1-4 ดังต่อไปนี้

3.1 สมมติฐาน ข้อที่ 1 ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษจังหวัด และ
ศึกษาพิเศษอำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษาพิเศษแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษจังหวัด และ
ศึกษาพิเศษอำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษาพิเศษด้านการปฏิบัติงาน
สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำในระดับมาก
แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 1-7) ได้กำหนดนโยบาย
เป้าหมาย และมาตรการในการเร่งรัดคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นนโยบายหลัก
ในการจัดการศึกษาของหน่วยงานสังกัด มาตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 5
จนถึงปัจจุบัน สำหรับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (2535-2539) ที่ใช้ในปัจจุบัน
ได้กำหนดนโยบายด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และ ด้านบริหารและสนับสนุน ไว้ ทั้ง
ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พร้อมกับกำหนด
มาตรการและเป้าหมายด้านคุณภาพไว้ชัดเจน เช่น ชั้น ป.1 นักเรียนต้องอ่าน
และ เขียน ประโยคที่มีคำพื้นฐาน และรู้ความหมายได้ประมาณ 450 คำ โดย
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการติดตามผล และให้หน่วย
งานในสังกัดรายงานปีละ 3 งวด จากนโยบายดังกล่าวนี้ ผู้บริหารทุกระดับ
ต้องรับผิดชอบให้การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล และศึกษาพิเศษจังหวัด ศึกษาพิเศษอำเภอ
ในบทบาทหน้าที่ทางวิชาการ ก็ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และนโยบายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานพิเศษการศึกษา
ดังที่ วิจิตร วรุตยางกูร กัญจนาศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา อีระกุล (2524 :
11) ได้กล่าวไว้ว่า หัวใจของความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพการสอนและ
วิธีสอน จะต้องปรับปรุงโดยใช้กระบวนการ วิธีการและเทคนิคบางอย่าง ซึ่ง
เป็นหน้าที่ของศึกษานพิเศษ จึงทำให้ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษจังหวัด และ
ศึกษาพิเศษอำเภอ มีความต้องการการพัฒนาศึกษาพิเศษไม่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คือศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มี
 วุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน
 ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิ
 ปริญญาตรี กับวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์
 ด้านการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะการเป็นผู้นำ อยู่ใน
 ระดับมาก แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
 สมมติฐาน การที่ศึกษานิเทศก์ทั้งที่มีวุฒิปริญญาตรีและ วุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า มี
 ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บทบาทหน้าที่หลักของ
 ศึกษานิเทศก์นั้นเป็นการพัฒนาครู พัฒนางานของครู และงานวิชาการอื่น ๆ โดย
 เทคนิควิธีการต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันครูมีความรู้ความสามารถสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้ง
 โดยการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา และพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ใน
 ระดับสูงตลอดเวลา สำหรับความต้องการของศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับ
 ปริญญาโทหรือสูงกว่า ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะศึกษานิเทศก์จังหวัด และ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะ
 เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 โครงการต่าง ๆ หรือเอกสารอื่น ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการ-
 การประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมวิชาการซึ่งแจกจ่ายให้สำนักงานการประม-
 ติศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ส่วนใหญ่จะเป็น
 เอกสารชนิดเดียวกัน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะว่า ศึกษานิเทศก์เป็น
 นักวิชาการซึ่งเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้
 คุณภาพของผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยตนเอง
 ดำเนินการปรับปรุงและตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ใช่ว่าบุคคลที่จะรอแต่คำสั่ง คำแนะนำ
 จากผู้บริหาร นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะหน้าที่และหลักการทำงานของศึกษานิเทศก์
 ตามความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติประการหนึ่งว่า
 ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความสามารถดีกว่าครู เพราะหลักการทำงานนี้จึงทำให้ศึกษานิเทศก์

ต้องศึกษาต้นเค้าหาความรู้อยู่เสมอ จึงทำให้ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกัน

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ด้านการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีมในทุก ๆ เรื่อง เช่น การเป็นวิทยากร ในการฝึกอบรมครูก็จะร่วมกันเป็นทีม การปฏิบัติภารกิจมีการแบ่งเขตความรับผิดชอบ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจะแบ่งเขตรับผิดชอบเป็นอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอแบ่งเขตรับผิดชอบเป็นกลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน แล้วจัดศึกษานิเทศก์ให้รับผิดชอบเป็นทีมในแต่ละเขต และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ก็จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งสิ้น และการดำเนินการเรื่องใดก็ตามจะมีการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดประ เนิ่นผล การปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น ความรู้ ความสามารถของศึกษานิเทศก์จะมีการถ่ายทอดซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็จะประสบเหมือนกัน แม้ว่าจะมีประสบการณ์ต่างกันก็ตาม จึงทำให้ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกัน

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากทุกฝ่าย โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกงาน แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ต้องเสนอผลงานอันเกิดจากการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น และเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดหรือศึกษานิเทศก์อำเภอ จะปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายใดหรืองานใด จะต้องศึกษาหาความรู้ และพัฒนาความสามารถ หลายด้านเหมือน ๆ กัน จึงจะสามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ รวมทั้งหลักเกณฑ์การคัดเลือกศึกษานิเทศก์กล่าวคือ ครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นศึกษานิเทศก์ได้ต้องมีคุณสมบัติดีเด่นตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด และจะมีการฝึกอบรมก่อน เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทุกคน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปของศึกษานิเทศก์เหมือน ๆ กัน ประกอบกับไม่ว่าจะปฏิบัติงานในฝ่ายงานใดก็ตาม เมื่อออกปฏิบัติการณ์เทศจำเป็นต้องให้ ความช่วยเหลือครูและผู้บริหารนิเทศได้ทุกเรื่องที่มีปัญหา จึงทำให้นักศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างกันมีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 ด้าน การปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 2 ควรพัฒนาศึกษานิเทศก์ดังต่อไปนี้

1.1 ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติภารกิจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในลักษณะที่เป็นภารกิจพิเศษเพื่อสร้างผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นการร่วมมือกันพัฒนา การปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู เป็นการสนองหลักการนิเทศการศึกษาโดยตรง โดยพิจารณาเลือกโรงเรียน เป้าหมายจำนวนหนึ่ง แล้วศึกษานิเทศก์ร่วมกับครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีระบบขั้นตอน เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาและคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นแล้วศึกษานิเทศก์และครูเขียนรายงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป

1.2 ควรพัฒนาศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการวิจัย โดยการจัดอบรมที่มีทั้งภาคความรู้และปฏิบัติ ส่งเสริมการทำงานวิจัยเป็นทีมและวิจัยเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในความรับผิดชอบของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้จริง

1.3 จัดให้มีโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาคุณลักษณะ การเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ โดยมีการให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติอย่างมีระบบ ขั้นตอน มีการตรวจสอบ ประเมินการนำไปใช้ในการปฏิบัติตน และนำผลการตรวจสอบประเมินมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ จนกว่า จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.4 ผู้บริหารแต่ละระดับควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ และวางเงื่อนไข ทั้งในและนอกระบบ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมอภิปราย ให้คำปรึกษา เผยแพร่ข่าวสาร จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

1.5 จัดให้มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเข้าร่วมประชุมอบรม จัดตั้งห้องสมุดในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ได้มีการศึกษา กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาถึงสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงานด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิควิธีการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ด้านการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

2.3 การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งมีสภาพด้านภูมิศาสตร์ ภาษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมแตกต่างจากส่วนอื่น ๆ ของประเทศ ผลการศึกษาจึงมีขอบเขตจำกัด จึงควรขยายขอบเขตให้กว้างขวางขึ้น เพื่อจะได้นำผลมาเปรียบเทียบและพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น