

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 2

ผู้เขียน นายช่วง ชูติมากุล

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2537

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการการพัฒนา
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขต-
การศึกษา 2 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้าน
คุณลักษณะการเป็นผู้นำ 2) จัดลำดับความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2
3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน-
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 จำนวนตาม
ตำแหน่งงาน ผู้บริหารการศึกษา ประสิทธิภาพในด้านหนึ่ง และฝ่ายงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์-
จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา-
แห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2 รวม 4 จังหวัด ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส
และสตูล รวมทั้งสิ้นจำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบ
สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบ
สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากเหมือนกันทั้ง 3 ตำแหน่งงาน

2. ผู้บริหารศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีลำดับ

ความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์เหมือนกันทั้ง 3 ตำแหน่งงาน คือ ลำดับที่ 1 ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำ

3. ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ

มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านการปฏิบัติงาน และด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านการปฏิบัติงานด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ด้านการปฏิบัติงานด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะผู้นำไม่แตกต่างกัน

6. ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

Thesis Title Needs for Development of Supervisors under
the Office of the National Primary Education
Commission in Educational Region II

Author Mr. Chuang Chutimakul

Major Program Educational Administration

Academic Year 1994

ABSTRACT

This research was intended (1) to investigate the needs for development of supervisors under the Office of the National Primary Education Commission in Educational Region II in term of task performance, competency and leadership; (2) to rank the order of needs for development of supervisors under the Office of the National Primary Education Commission in Educational Region II; and (3) to compare the needs for development of supervisors under the Office of the National Primary Education Commission in Educational Region II as differentiated in job position, educational attainment, work experience, and work section.

The samples for this study consisted of 216 administrators, provincial supervisors, and district supervisors under the Office of the National Primary Education Commission in Educational Region II (ie, Pattani, Yala, Narathiwat and Satun). The instrument for data collection was

questionnaire with the reliability of .95 and comprised four parts : part one was a checklist on the respondents' background information; part two was a rating scale questionnaire on the supervisor's task performance, with the reliability of .93; part three was a rating scale questionnaire on the supervisor's competency, with the reliability of .96; and part four was a rating scale questionnaire on the supervisor's leadership, with the reliability of .97. Data obtained were analyzed using percentage, arithmetic mean, standard deviation and F-test.

The results indicated that :

1. The needs for supervisor's development in task performance, competency and leadership as viewed by administrators, provincial supervisors, and district supervisors were at a high level in all three job positions.

2. The ranking order of needs for supervisor's development of administrators, provincial supervisors, and district supervisors was the following : the top priority was competency; next came task performance; and leadership was the last.

3. There was no difference in the needs for supervisor's development of administrators, provincial supervisors, and district supervisors between task performance, competency and leadership.

4. There was no difference in the needs for supervisor's development in task performance, competency,

and leadership between provincial supervisors and district supervisors with different educational attainment.

5. There was no difference in the needs for supervisor's development in task performance, competency, and leadership between provincial supervisors and district supervisors with different work experience.

6. There was no difference in the needs for supervisor's development in task performance, competency, and leadership between provincial supervisors and district supervisors with different work section.