

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ
สมบูรณ์ และขั้นตอนในการศึกษาความเหมาะสมจากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี
สำหรับการวิเคราะห์สาเหตุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 2 ผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อเทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีของผู้มีส่วน
ร่วมในการใช้เทคนิค

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุจากการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี

ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจความต้องการจำเป็น

การสำรวจความต้องการจำเป็นใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถาม
ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 324 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด
จำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60.18 จำแนกเป็น แบบสอบถามครูผู้สอน จำนวน 95 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 58.64 และแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.73
แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ
ถาม 2) สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน 3) ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้
ครู ซึ่งจำแนกเป็นความต้องการจำเป็นในรูปของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่
ควรจะเป็นของกระบวนการใช้ครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นกับครูส่วนหนึ่ง และความต้องการจำเป็น
ในรูปของปัญหาหรืออุปสรรคซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นตามการรับรู้(perceived need)อีกส่วนหนึ่ง
4) ความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 10 ลำดับแรก มีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นประกอบไปด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจะนำข้อมูลจากทั้ง 2 กลุ่มนี้วิเคราะห์ประกอบกัน การนำเสนอในส่วนนี้จึงนำเสนอสภาพทั่วไปของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบทบาทหน้าที่

รายละเอียด	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	39	41.5	94	94.0	133	68.2
หญิง	56	58.9	6	6.0	62	31.8
รวม	95	100	100	100	195	100
2. อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.2	-	-	3	1.5
25 - 30 ปี	6	6.3	-	-	6	3.1
31 - 35 ปี	19	20.0	8	8.0	27	13.8
36 - 40 ปี	29	30.5	12	12.0	41	21.0
41 - 45 ปี	17	17.9	25	25.0	42	21.5
46 - 50 ปี	7	7.4	17	17.0	24	12.3
51 - 55 ปี	8	8.4	26	16.0	34	17.4
56 ปีขึ้นไป	6	6.3	12	12.0	18	9.2
รวม	95	100	100	100	195	100
3. สถานภาพ						
โสด	15	15.8	2	11.8	17	8.7
สมรส	79	83.2	96	54.9	175	89.7
หย่า	1	1.1	2	66.7	3	1.5
รวม	95	100	100	100	195	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายละเอียด	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. วุฒิกการศึกษาสูงสุด						
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	5.3	2	2.0	7	3.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	14	14.7	5	5.0	19	9.7
ปริญญาตรี	76	80.0	88	88.0	164	84.1
ปริญญาโท	-	-	5	5.0	5	2.6
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-
รวม	95	100	100	100	195	100
5. หน้าที่ปัจจุบัน						
อาจารย์ 1 ระดับ 3	14	14.7	-	-	14	14.7
อาจารย์ 1 ระดับ 4	12	12.6	-	-	12	12.6
อาจารย์ 2 ระดับ 5	12	12.6	-	-	12	12.6
อาจารย์ 2 ระดับ 6	22	23.2	-	-	22	23.2
อาจารย์ 2 ระดับ 7	35	36.8	-	-	35	36.8
ครูใหญ่ ระดับ 4	-	-	1	1.0	1	1.0
ครูใหญ่ ระดับ 5	-	-	4	4.0	4	4.0
ครูใหญ่ ระดับ 6	-	-	11	11.0	11	11.0
ครูใหญ่ ระดับ 7	-	-	8	8.1	8	8.1
อาจารย์ใหญ่ ระดับ 6	-	-	4	4.0	4	4.0
อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7	-	-	53	53.5	53	53.5
ผู้อำนวยการ ระดับ 7	-	-	1	1.0	1	1.0
ผู้อำนวยการ ระดับ 8	-	-	17	17.2	17	17.2
รวม	95	100	100	100	195	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายละเอียด	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุราชการ						
น้อยกว่า 10 ปี	28	29.47	-	-	28	14.51
10 - 20 ปี	46	48.42	31	31.63	77	39.89
21 - 30 ปี	13	13.68	34	34.69	47	24.35
31 ปีขึ้นไป	8	8.42	33	33.67	41	21.24
รวม	95	100	98	100	193	100
7. ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัด						
นครราชสีมา	49	51.6	73	73.0	122	63.21
ชัยภูมิ	2	2.1	4	4.0	6	3.10
ปราจีนบุรี	1	1.1	-	-	1	0.52
ราชบุรี	2	2.1	-	-	2	1.04
กรุงเทพมหานคร	1	1.1	2	2.0	3	1.55
เพชรบุรี	-	-	1	1.0	1	0.52
ขอนแก่น	2	2.1	3	3.0	5	2.59
สุพรรณบุรี	2	2.1	-	-	2	1.04
สระบุรี	1	1.1	-	-	1	0.52
นครศรีธรรมราช	2	2.1	1	1.0	3	1.55
บุรีรัมย์	2	2.1	3	3.0	5	2.59
ประจวบคีรีขันธ์	1	1.1	-	-	1	0.52
กาฬสินธุ์	1	1.1	1	1.0	2	1.04
ตากนคร	3	3.1	-	-	3	1.55
นครพนม	-	-	1	1.0	1	0.52
ลพบุรี	3	3.2	-	-	3	1.55
ชลบุรี	1	1.1	-	-	1	0.52
ตรัง	2	2.1	-	-	2	1.04
อุบลราชธานี	-	-	2	2.0	2	1.04

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายละเอียด	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อยุธยา	5	5.3	2	2.0	7	3.63
มหาสารคาม	4	4.2	3	3.0	7	3.63
เชียงใหม่	2	2.1	-	-	2	1.04
ปทุมธานี	1	1.1	-	-	1	0.52
ตราด	1	1.1	-	-	1	0.52
แพร่	1	1.1	-	-	1	0.52
สุรินทร์	1	1.1	-	-	1	0.52
สุโขทัย	1	1.1	-	-	1	0.52
พัทลุง	1	1.1	-	-	1	0.52
อ่างทอง	1	1.1	1	1.0	2	1.04
สมุทรสงคราม	1	1.1	-	-	1	0.52
ชุมพร	-	-	1	1.0	1	0.52
ลำพูน	1	1.1	-	-	1	0.52
รวม	95	100	98	100	193	100
8. ที่พักปัจจุบัน						
บ้านพักครู	13	13.7	8	38.1	21	10.8
บ้านตนเอง	62	65.3	79	56.0	141	72.3
บ้านเช่า	16	16.8	12	42.9	28	14.4
บ้านญาติ	4	4.2	1	20.0	5	2.6
รวม	95	100	100	100	195	100
9. ที่พักตามข้อ 8 ห่างจากโรงเรียน						
เป็นระยะทางประมาณ						
ต่ำกว่า 1 กิโลเมตร	27	29.03	19	19.00	46	23.83
1 - 10 กิโลเมตร	47	50.54	60	55.00	107	55.44
11 - 20 กิโลเมตร	6	6.45	13	13.00	19	9.84
21 - 30 กิโลเมตร	4	4.30	4	4.00	8	4.14

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายละเอียด	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
31 - 40 กิโลเมตร	3	3.22	1	1.00	4	2.07
41 - 50 กิโลเมตร	2	2.15	-	1.00	2	1.04
51 - 60 กิโลเมตร	2	2.15	1	1.00	3	1.55
61 กิโลเมตรขึ้นไป	2	2.15	2	2.00	4	2.07
รวม	93	100	100	100	193	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 68.2) มากกว่าหญิง (ร้อยละ 31.8) เมื่อพิจารณาตามบทบาทหน้าที่แล้ว พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นชาย (ร้อยละ 94.0) มากกว่าหญิง (ร้อยละ 6.0) แต่ครูผู้สอนเป็นหญิง (ร้อยละ 58.9) มากกว่าชาย (ร้อยละ 41.5) โดยส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 36 ถึง 45 ปี ร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ 51 ถึง 55 ปี (ร้อยละ 17.4) 31 ถึง 35 ปี (ร้อยละ 13.8) ซึ่งใกล้เคียงกับช่วงอายุ 45 ถึง 50 ปี (ร้อยละ 12.3) 56 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 9.2) 25 ถึง 35 ปี (ร้อยละ 3.1) และ ต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 1.5) ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 89.7 มีผู้ที่ยังโสดและหย่าร้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยครูผู้สอนยังโสด (ร้อยละ 15.8) มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 11.8) และผู้บริหารโรงเรียนหย่าร้าง (ร้อยละ 1.5) มากกว่าครูผู้สอน (ร้อยละ 1.1)

เมื่อพิจารณาที่วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.1 รองลงมา คือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 9.7) ต่ำกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 3.6) และปริญญาโท (ร้อยละ 2.6) โดยผู้ที่จบปริญญาโททั้งหมดเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผู้ใดจบปริญญาเอกเลย ส่วนบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ครูผู้สอนส่วนมากดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ อาจารย์ 2 ระดับ 6 (ร้อยละ 23.2) อาจารย์ 1 ระดับ 3 (ร้อยละ 14.7) และอาจารย์ 1 ระดับ 4 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ อาจารย์ 2 ระดับ 5 (ร้อยละ 12.6) สำหรับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ส่วนมากดำรงตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 (ร้อยละ 53.5) รองลงมาคือ ผู้อำนวยการ ระดับ 8 (ร้อยละ 17.2) ครูใหญ่ ระดับ 7 (ร้อยละ 8.1) ครูใหญ่ ระดับ 5 ซึ่งมาจำนวนเท่ากับ อาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 (ร้อยละ 4.0) สุดท้าย คือ ครูใหญ่ ระดับ 4 และผู้อำนวยการ ระดับ 7 ซึ่งมีเพียง ร้อยละ 1.0 เท่านั้น ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหาร

โรงเรียนส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 10 ถึง 20 ปี ร้อยละ 39.89 รองลงมา คือ 21 ถึง 30 ปี (ร้อยละ 24.35) 31 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 21.24) และ น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 14.51)

เมื่อพิจารณาภูมิทำเลเดิม ที่พักปัจจุบัน และระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิทำเลเดิม อยู่ใน จังหวัดนครราชสีมา ถึงร้อยละ 63.21 รองลงมา คือ จังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง ได้แก่ มหาสารคาม และอุบลราชธานี (ร้อยละ 3.63) ชัยภูมิ (ร้อยละ 3.10) ขอนแก่น และบุรีรัมย์ (ร้อยละ 2.59) ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ทั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ มีเพียงร้อยละ 1.55 ถึง ร้อยละ 0.52 เท่านั้นซึ่งทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะพักบ้านของตนเอง ร้อยละ 72.3 รองลงมา คือ บ้านเช่า (ร้อยละ 14.4) และบ้านพักครู (ร้อยละ 10.8) มีพักอยู่บ้านญาติบ้าง (ร้อยละ 2.6) โดยส่วนมากจะต้องเดินทางไปโรงเรียนเป็นระยะทางระหว่าง 1 ถึง 10 กิโลเมตร (ร้อยละ 55.44) รองลงมา คือ ต่ำกว่า 1 กิโลเมตร ร้อยละ 23.83 11 ถึง 20 กิโลเมตร (ร้อยละ 9.84) 21 ถึง 30 กิโลเมตร (ร้อยละ 4.14) บางส่วนต้องเดินทางเป็นระยะทาง ระหว่าง 31 ถึง 61 กิโลเมตรขึ้นไป (ร้อยละ 6.73)

2. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน เป็นการนำเสนอสภาพของโรงเรียนซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นปฏิบัติงานอยู่ โดยจะนำเสนอสภาพทั่วไปของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนใน 6 ด้าน ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน นักเรียนโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับงานในหน้าที่ครูอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนก็มีคุณสมบัติและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นที่ศรัทธาของครูผู้สอน รวมทั้งได้รับการยกย่องยอมรับการบริหารงานจากชุมชนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.87 และ 3.81 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความพร้อมในการเรียนของนักเรียน ความพอเพียงของอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนความพอเพียงของจำนวนบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 2.72 และ 2.88 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าชุมชนมีบทบาทในการกระตุ้นการพัฒนา และการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนศิษย์เก่ามีส่วนช่วยสนับสนุนกิจการในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

เช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และโรงเรียนที่มีเกียรติประวัติที่น่าภาคภูมิใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 7 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน

สภาพทั่วไปด้าน	X	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.79	.61	มาก
2. ครูมีคุณธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับงานในหน้าที่ครู	4.02	.64	มาก
3. ผู้บริหารมีคุณสมบัติ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.00	.65	มาก
4. ผู้บริหารเป็นที่ศรัทธาของครู	3.87	.84	มาก
5. ชุมชนให้การยกย่องยอมรับการบริหารงานของผู้บริหาร	3.81	.85	มาก
6. นักเรียนมีความพร้อมในการเรียน	3.44	.71	ปานกลาง
7. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนมีความพอเพียง	2.72	.85	ปานกลาง
8. จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีความพอเพียง	2.88	.08	ปานกลาง
9. ชุมชนมีบทบาทกระตุ้นการพัฒนาและการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.02	.83	ปานกลาง
10. ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจการในโรงเรียน	2.76	.94	ปานกลาง
11. โรงเรียนมีเกียรติประวัติที่น่าภาคภูมิใจ	3.38	.83	ปานกลาง

3. ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้ครู

การนำเสนอความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้ครู แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในรูปของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการใช้ครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครู ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นตอนที่ 3 อีกส่วนหนึ่งเป็นการนำเสนอความต้องการจำเป็นในรูปของปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการใช้ครู ซึ่งจะนำเสนอถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้นไปพร้อม ๆ กัน มีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการใช้ครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครู

ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นวิเคราะห์จากความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละข้อของกระบวนการใช้ครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครูปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 8 และตารางที่ 9

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการใช้ครู

รายละเอียด	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่ควรจะเป็น		ความแตกต่าง ของ \bar{X}
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ครูมีบทบาทสำคัญและการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.29	.82	4.33	.64	1.0311
2.ครูมีโอกาสได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	3.55	.80	4.43	.61	.8808
3.ครูมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.72	.85	4.44	.60	.7150
4.ผู้บริหารกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของครู	3.57	.84	4.46	.59	.8860
5.ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.40	.88	4.41	.66	1.0052
6.ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	3.15	.85	4.23	.68	1.0777
7.การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความยุติธรรม	3.80	1.07	4.52	.71	.7202
8.ครูนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.39	.86	4.37	.73	.9741

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายละเอียด	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่ควรจะเป็น		ความแตกต่าง ของ \bar{X}
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.ครุมีโอกาสปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.53	.84	4.44	.62	.9119
10.การนิเทศจากภายนอก เช่น จากศึกษานิเทศก์มี การดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	2.59	.91	4.08	.84	1.4870
11.ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ	3.96	.95	4.48	.76	.5233
12.ครุมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ทางวิชาการ	3.51	.88	4.38	.71	.8756
13.โรงเรียนคัดเลือกครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา ทางวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน	3.65	.95	4.43	.70	.7876

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการใช้ครูเกิดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในทุก ๆ ประเด็น โดยมีค่าความแตกต่างอยู่ระหว่าง .5233 ถึง 1.4870 ประเด็นที่พบความแตกต่างมากที่สุด คือ การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ (1.4870) รองลงมา ได้แก่ ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน (1.0777) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ (1.0052) ครูนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน (.9741) ครุมีโอกาสปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ (.9119) ผู้บริหารกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของครู (.8860) ครุมีโอกาสได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ (.8808) ครุมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาการ (.8756) โรงเรียนคัดเลือกครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน (.7876) การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความยุติธรรม (.7202) ครุมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (.7150) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ (.5233) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับ
สภาพที่ควรจะเป็นของผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครู

รายละเอียด	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่ควรจะเป็น		ความแตกต่าง ของ \bar{X}
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ครูทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน	3.76	.78	4.54	.61	.7824
2. งานสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีปริมาณงาน เหมาะสมกับกำลังความรู้ ความสามารถ	3.79	.74	4.48	.62	.6943
3. งานสนับสนุนการสอนที่ครูรับผิดชอบมีปริมาณ งานสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.49	.82	4.35	.70	.8601
4. ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ครบถ้วน	3.58	.76	4.48	.62	.8912
5. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูมีคุณภาพ	3.54	.63	4.54	.59	1.000
6. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.35	.64	4.45	.65	1.1036
7. ครูพอใจกับสภาพการบริหารงานบุคลากร	3.46	.83	4.41	.71	.9534
8. งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคง	3.48	.95	4.49	.68	1.0155
9. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.12	.74	4.67	.55	.5440
10.ครูตั้งใจจะรับราชการในโรงเรียนนั้น ๆ ไปจน เกษียณอายุอย่างแท้จริง	3.68	1.18	4.29	1.01	.6114
11.ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	2.92	.95	4.03	.89	1.1094
12.จำนวนผลงานทางวิชาการของครู	2.73	.89	4.06	.84	1.3281
13.ครูมีโอกาสได้ให้บริการทางวิชาการ	2.45	.99	3.80	.95	1.3523

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นกับครูเกิดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในทุก ๆ ประเด็นเช่นเดียวกับกระบวนการใช้ครู โดยมีค่าความแตกต่างอยู่ระหว่าง .5440 ถึง 1.3523 ประเด็นที่พบความแตกต่างมากที่สุด คือ ครูมีโอกาสได้ให้บริการทางวิชาการ (1.3523) รองลงมา ได้แก่ จำนวนผลงานทางวิชาการของครู (1.3281) ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ (1.1094) ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (1.1036) งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคง (1.0155) การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูมีคุณภาพ (1.000) ครูพอใจกับสภาพการบริหารงานบุคลากร (.9534) ครูสามารถ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ครบถ้วน (.8912) งานสนับสนุนการสอนที่ครูรับผิดชอบมีปริมาณงานสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (.8601) ครูทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน (.7824) งานสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีปริมาณงานเหมาะสมกับกำลังความรู้ความสามารถ (.6943) ครูตั้งใจจะรับราชการในโรงเรียนนั้น ๆ ไปจนเกษียณอายุอย่างแน่นอน (.6114) และอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ (.5440) ตามลำดับ

3.2 ปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการใช้ครู

ปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการใช้ครูที่จะนำเสนอในส่วนนี้ เป็นปัญหาหรืออุปสรรคซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหาร หรือจัดการให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน โดยการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็น ตอนที่ 4 ซึ่งมีผู้ตอบ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 65.13 จำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.84 และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้น สรุปได้ ดังนี้

3.2.1 ปัญหาความขาดแคลน เป็นปัญหาที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด ทั้งในกลุ่มครูผู้สอนและกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็ก จำแนกเป็นความขาดแคลนด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน เป็นความขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน หรือมีจำนวนน้อย ไม่มีเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นในการใช้ และจำนวนน้อยที่มีอยู่นั้น ส่วนมากก็จะชำรุดเสียหายบ้าง เก่าและล้าสมัยบ้าง สาเหตุของความขาดแคลนในเชิงปริมาณก็เนื่องมาจากขาดงบประมาณในการจัดซื้อ ครูไม่มีเวลาและความรู้ความสามารถในการจัดหา และสาเหตุที่น่าเป็นห่วงที่สุด ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนเหล่านั้น ส่วนสาเหตุของความขาดแคลนในเชิงคุณภาพก็เนื่องมาจาก โรงเรียนไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติหรือคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่จัดซื้อได้ เนื่องจากต้องซื้อตามแบบที่ทางราชการกำหนดเท่านั้น ซึ่งวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนบางประเภทมีคุณภาพไม่ดี ใช้ได้ไม่นานและไม่ตรงกับความต้องการ

2) ขาดแคลนอาคารสถานที่ โรงเรียนหลาย ๆ แห่งมีอาคารเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน ต้องใช้ได้ฤณอาคาร โรงอาหารและได้ร่วไม้เป็นที่เรียนชั่วคราว รวมทั้งไม่มีห้องเพียงพอสำหรับจัดเป็นห้องกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่นห้องสมุด ห้อง

พยาบาล เป็นต้น โดยเฉพาะบางแห่งที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารุ่นพื้นฐานขาดแคลนห้องฝึกงานและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ สาเหตุเนื่องมาจากอาคารที่มีอยู่เก่าชำรุดและไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

3) ขาดแคลนบ้านพักครู ครูหลาย ๆ คน ต้องเสี่ยงภัยกับการเดินทางไปสอนในวันหนึ่ง ๆ ไม่น้อยกว่า 50 กิโลเมตร สาเหตุหนึ่งก็เนื่องมาจากไม่มีบ้านพักครู หรือมีก็ชำรุดและไม่ปลอดภัย ครูเหล่านั้นจึงต้องหาที่อยู่ในตัวอำเภอซึ่งก็ต้องใช้เวลาในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูบรรจุใหม่ซึ่งยังทำเรื่องเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ ปัญหานี้แม้ว่าจะดูปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อยสำหรับครูบางคนแต่ก็เป็นปัญหาที่หนักหน่วงสำหรับครูหลาย ๆ คนที่กำลังประสบปัญหาอยู่เช่นกัน

4) ขาดแคลนครู ปัญหาซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่อยู่ห่างไกลประสบอยู่ในขณะนี้ ก็คือปัญหาการขาดแคลนครู โรงเรียนหลาย ๆ แห่ง ครู 1 คน ต้องรับผิดชอบเป็นครูประจำชั้น ถึง 2 ชั้น หรือแม้แต่ผู้บริหารโรงเรียนเองก็ต้องเป็นครูประจำชั้นด้วยเช่นกัน รวมทั้งต้องรับผิดชอบงานสนับสนุนการสอนและงานในโครงการพิเศษต่าง ๆ ด้วยภาระงานเหล่านี้ทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมตัวสอน ขาดขวัญกำลังใจ ท้อแท้เบื่อหน่าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของนักเรียน สำหรับโรงเรียนบางแห่งที่มีครูเพียงพอ ก็ประสบปัญหา ด้านครูที่มีอยู่มีคุณสมบัติและวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เช่นครูบางคนจบเอกสังคมศึกษา แต่ต้องไปสอนชั้นอนุบาล เป็นต้น สาเหตุของความขาดแคลนจำนวนครู ก็เนื่องมาจาก ไม่มีอัตราบรรจุแต่งตั้ง และบางแห่งที่มีอัตราก็ไม่มีผู้มาบรรจุเนื่องจากโรงเรียนอยู่ห่างไกล หรือสาเหตุจากครูช่วยราชการครูบางคนทำเรื่องขอช่วยราชการโรงเรียนในเมือง หรือในสำนักงานเป็นเวลานานโดยตำแหน่งยังคงอยู่ที่โรงเรียนทำให้ไม่สามารถบรรจุครูใหม่ได้ ส่วนสาเหตุของความขาดแคลนครูที่มีวิชาเอกที่ต้องการก็เนื่องมาจาก โรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกครูได้เอง แล้วแต่หน่วยเหนือจะส่งมาให้

5) ขาดงบประมาณ งบประมาณในที่นี้คือ งบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ โรงเรียนหลายแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับความจำเป็นในการใช้ ซึ่งต้องแก้ปัญหาโดยการเรียไ้จากครูบ้าง จากนักเรียนบ้าง บ้างแห่งก็ต้องจัดงานเลี้ยงหรือจัดทอดผ้าป่า เพื่อหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน สาเหตุการขาดงบประมาณก็เนื่องมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างงบประมาณที่มีอยู่กับจำนวนโรงเรียน กล่าวคือมีงบประมาณน้อยแต่มีโรงเรียนจำนวนมาก

3.2.2 ปัญหาเศรษฐกิจของครู ปัญหานี้เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด ทั้งในกลุ่มครูผู้สอนเอง และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากเป็นปัญหาที่เป็นทั้งปัญหา

และสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ครูหลาย ๆ คน ไม่มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความทุ่มเทให้กับกับปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เนื่องจากมีปัญหาภาวะหนี้สิน มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ เวลาส่วนใหญ่ที่ควรอุทิศให้กับการสอนหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่จึงหมดไปกับการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหของตนเองเหล่านี้ อีกทั้งยังต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เช่นเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าบ้าง ทำไร่ทำสวนบ้าง สาเหตุของปัญหาเนื่องมาจาก ครูมีรายได้น้อยทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ตลอดจนครูไม่รู้จักประมาณตนในการใช้จ่ายและมีค่านิยมในการใช้จ่ายที่ผิด ๆ ประกอบกับทางราชการและหน่วยงานต่าง ๆ มีสวัสดิการให้กับครูมากเกินไป กล่าวคือ เปิดโอกาสให้เป็นหนี้มากขึ้นและใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยขึ้นนั่นเอง

3.2.3 ปัญหาผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติ และพฤติกรรมการบริหารงานไม่เหมาะสม ในส่วนนี้จะกล่าวถึงพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมอันเนื่องมาจากคุณสมบัติของผู้บริหาร เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนหลาย ๆ อย่างที่เป็นปัญหา มาจากคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนเอง เช่น ผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งขาดภาวะผู้นำ ไม่มี ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เนื่องจากไม่ได้ผ่านการสอบคัดเลือก ทำให้ไม่เป็นที่เชื่อถือของครู การบริหารงานจึงต้องใช้ระบบอุปถัมภ์ ใครแสดงความเชื่อถือ ยกย่องคนนั้นก็ได้รับผลประโยชน์ไป ซึ่งจุดนี้เองเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานของครู การไม่ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองที่เท่าเทียมกัน การไม่กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น

3.2.4 ปัญหาครูมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง นอกจากปัญหาคุณสมบัติและพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ทำให้การใช้ครูไม่มีประสิทธิภาพ ก็คือ ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวครูเอง ไม่ว่าจะเป็นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ไม่ใฝ่รู้ใฝ่พัฒนาตนเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือขาดจิตสำนึก เป็นต้น สาเหตุของปัญหาเหล่านี้ ก็เนื่องมาจาก เป็นครูที่มีอายุมาก มีปัญหาสุขภาพ มีปัญหาครอบครัว มีปัญหาทางเศรษฐกิจและเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของครูเอง

สรุปปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารหรือจัดการให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัญหาในรูปของปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ปัญหาหนึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาหนึ่ง และสาเหตุของปัญหาหนึ่งก็เป็นปัญหาซึ่งเป็นสาเหตุของอีกปัญหาหนึ่ง จนบางครั้งไม่สามารถแยกได้อย่างชัดเจนว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาในส่วนใดของระบบ

4. ความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 10 ลำดับแรก

การคัดเลือกความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 10 ลำดับแรกใช้วิธีการคัดเลือก 3 วิธีประกอบกัน ได้แก่ วิธีเรียงลำดับคะแนนความแตกต่าง (rank - order - of - difference scores :ROD) วิธีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (priority need index : PNI) และการทดสอบค่าที (t - test) โดยจะพิจารณาคัดเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสอดคล้องกันจากการเรียงลำดับทั้ง 3 วิธีใน 10 ลำดับแรก ผลการจัดเรียงลำดับของทั้ง 3 วิธีดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยวิธีเรียงลำดับคะแนนความแตกต่าง(ROD) วิธีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) และการทดสอบค่าที (t - test) ใน 10 ลำดับแรก

ลำดับที่ (Rank)	ROD		PNI		t -test	
	ข้อที่	ค่า ROD	ข้อที่	ค่า PNI	ข้อที่	ค่า t -test
1	10. การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ	1.49	10. การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ	6.07	10. การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ	21.58*
2	26. ครูมีโอกาสได้ให้บริการทางวิชาการน้อย	1.35	25. ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย	5.39	19. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ	21.05*
3	25. ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย	1.33	26.ครูมีโอกาสดำเนินการให้บริการทางวิชาการน้อย	5.14	18. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ	19.07*
4	24.ครูไม่ได้รับการพิจารณาความคิดเห็นขอเป็นกรณีพิเศษ	1.11	19. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ	4.91	1. ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	18.84*
5	19.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ	1.10	21.งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีรายได้และสวัสดิการที่ไม่มั่นคง	4.56	25.ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย	18.44*

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับที่ (Rank)	ROD		PNI		t-test	
	ข้อที่	ค่า ROD	ข้อที่	ค่า PNI	ข้อที่	ค่า t-test
6	6.ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของตน	1.08	6.ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของตน	4.68	26.ครูมีโอกาสดำเนินการทางวิชาการน้อย	17.77*
7	1.ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	1.03	18.การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ	4.64	5.ผู้บริหารประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างไม่สม่ำเสมอ	17.69*
8	21.งานที่ครูปฏิบัติอยู่ มีสวัสดิการและรายได้ที่ไม่มั่นคง	1.01	24.ครูไม่ได้รับพิจารณาความคิดเห็น ขอบเป็นกรณีพิเศษ	4.47	6.ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของตน	17.30*
9	5.ผู้บริหารประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างไม่สม่ำเสมอ	1.00	1.ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.46	2.ครูไม่มีโอกาสดำเนินงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	16.46*
10	18.การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ	1.00	5.ผู้บริหารประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างไม่สม่ำเสมอ	4.43	9.ครูไม่มีโอกาสปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	16.06*

* P < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีความสอดคล้องกันในลำดับความสำคัญ 10 ลำดับแรก จากการใช้วิธีเรียงลำดับคะแนนความแตกต่าง วิธีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการทดสอบค่าที มีจำนวน 8 ข้อ จำแนกเป็นความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการใช้ครู 4 ข้อ และความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครู 4 ข้อ ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการใช้ครู ได้แก่ ข้อที่ 1 ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน ข้อที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่สม่ำเสมอ ข้อที่ 6 ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน และข้อที่ 10 การนิเทศจากภายนอก เช่น จากศึกษานิเทศก์มีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นกับตัวครู ได้แก่ ข้อที่ 18 การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ ข้อที่ 19 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ ข้อที่ 25 ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย และข้อที่ 26 ครูมีโอกาสดำเนินการทางวิชาการน้อย

ตอนที่ 2 ผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคกระบวนการให้น้ำหนักรายคู่

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคกระบวนการให้น้ำหนักรายคู่ ดำเนินการในขณะการจัดกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีในกลุ่มที่ 1 มีผู้เข้าร่วมกลุ่มจำนวน 3 คน จำแนกเป็นครูผู้สอน 1 คน และผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ปรากฏผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังแสดงในตารางที่ 11

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอเป็นความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด (18 คะแนน) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่สม่ำเสมอ ซึ่งมีลำดับความสำคัญลำดับเดียวกับ ครูมีโอกาสดำเนินการทางวิชาการน้อย (12 คะแนน) รองลงมาคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน (11 คะแนน) ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย (10 คะแนน) ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน (9 คะแนน) การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ (7 คะแนน) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ (4 คะแนน)

ตารางที่ 11 ผลคะแนนและการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น	ผลคะแนน				ลำดับที่ (Rank)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
1.ครูไม่มีบทบาทสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	0	5	4	9	6
2.ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	4	5	2	11	4
3.ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่สม่ำเสมอ	3	6	3	12	2.5
4.การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ	6	6	6	18	1
5.การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่มีคุณภาพ	3	3	2	8	7
6.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ	1	2	1	4	8
7.ครูมีจำนวนผลงานทางวิชาการน้อย	6	0	4	10	5
8.ครูมีโอกาสดำเนินการทางวิชาการน้อย	5	1	6	12	2.5
รวม	28	28	28	84	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นมีการดำเนินการ 2 กลุ่ม ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 การวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 ปรากฏผลในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. การวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1

การวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอสภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่ม ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุ มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ

การวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 มีผู้เข้าร่วมกลุ่มจำนวน 3 คน สรุปสภาพทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1

ลำดับที่	ตัวแปร	จำนวนผู้เข้าร่วมในแต่ละกลุ่ม
1	เพศ	
	ชาย	3
	หญิง	-
	รวม	3
2	บทบาทหน้าที่	
	ครูผู้สอน	1
	ผู้บริหารโรงเรียน	2
	รวม	3
3	ขนาดโรงเรียน	
	โรงเรียนขนาดเล็ก	1
	โรงเรียนขนาดกลาง	2
	โรงเรียนขนาดใหญ่	-
	รวม	3
4	อายุ	
	38 ปี ถึง 40 ปี	-
	41 ปี ถึง 49 ปี	2
	50 ปี ขึ้นไป	1
	รวม	3
5	อายุราชการ	
	10 ปี ถึง 20 ปี	-
	21 ปี ถึง 30 ปี	2
	31 ปี ขึ้นไป	1
	รวม	3

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์ จำนวน 3 คน เป็นชายทั้ง 3 คน โดยเป็นครูผู้สอน จำนวน 1 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน และไม่มีผู้ใดปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่เลย มีอายุอยู่ในช่วง 41 ปี ถึง 49 ปี จำนวน 2 คน และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน มีอายุราชการระหว่าง 21 ปี ถึง 30 ปี จำนวน 2 คน และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

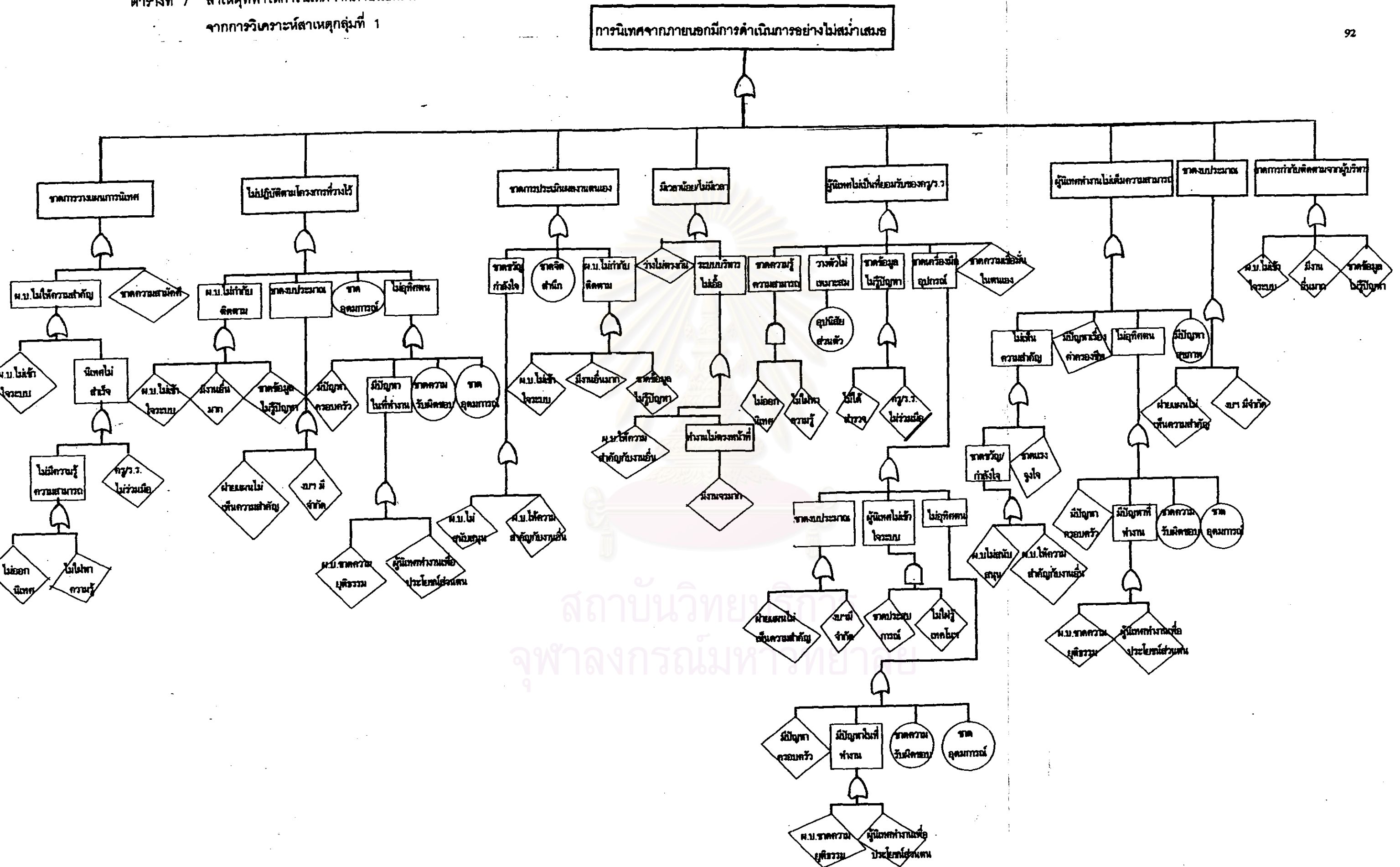
1.2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุ

การวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2 ใช้เวลาในการวิเคราะห์สาเหตุทั้งหมด 3 ชั่วโมง โดยเริ่มการวิเคราะห์ เวลา 14.00 น. และสิ้นสุดการวิเคราะห์ เวลา 17.00 น. ความต้องการจำเป็นที่นำมาวิเคราะห์เป็นความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดจากการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคกระบวนการให้น้ำหนักรายคู่ ซึ่งดำเนินการก่อนเริ่มการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี ความต้องการจำเป็นที่นำมาวิเคราะห์ คือ การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นในรูปของกระบวนการใช้ครู การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอสาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min out set) ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่วนที่ 3 เป็นการนำเสนอเส้นทางวิกฤติที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 สาเหตุต่าง ๆ ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1

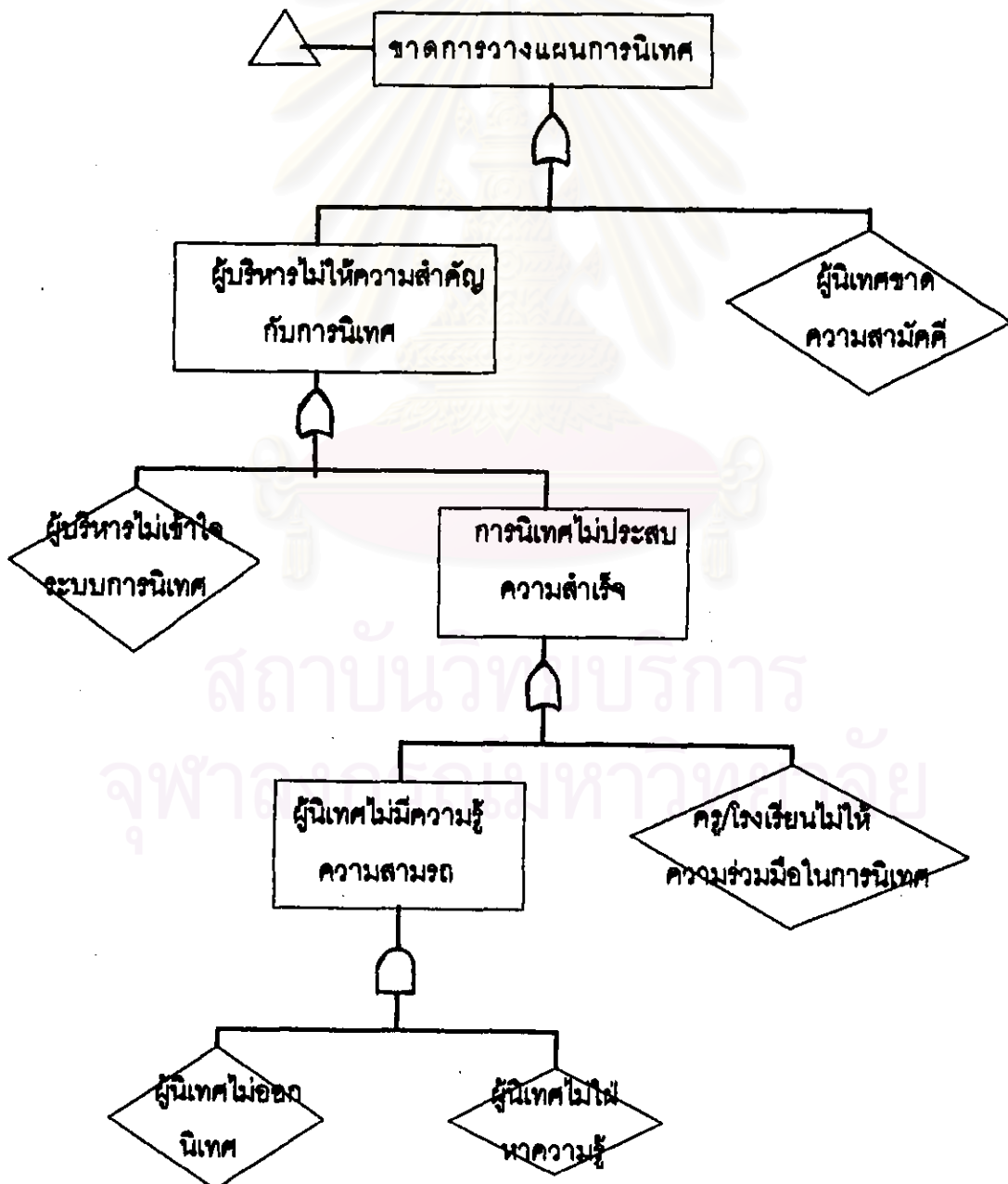
สาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 แสดงในแผนภาพที่ 7

ตารางที่ 7 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ
จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1



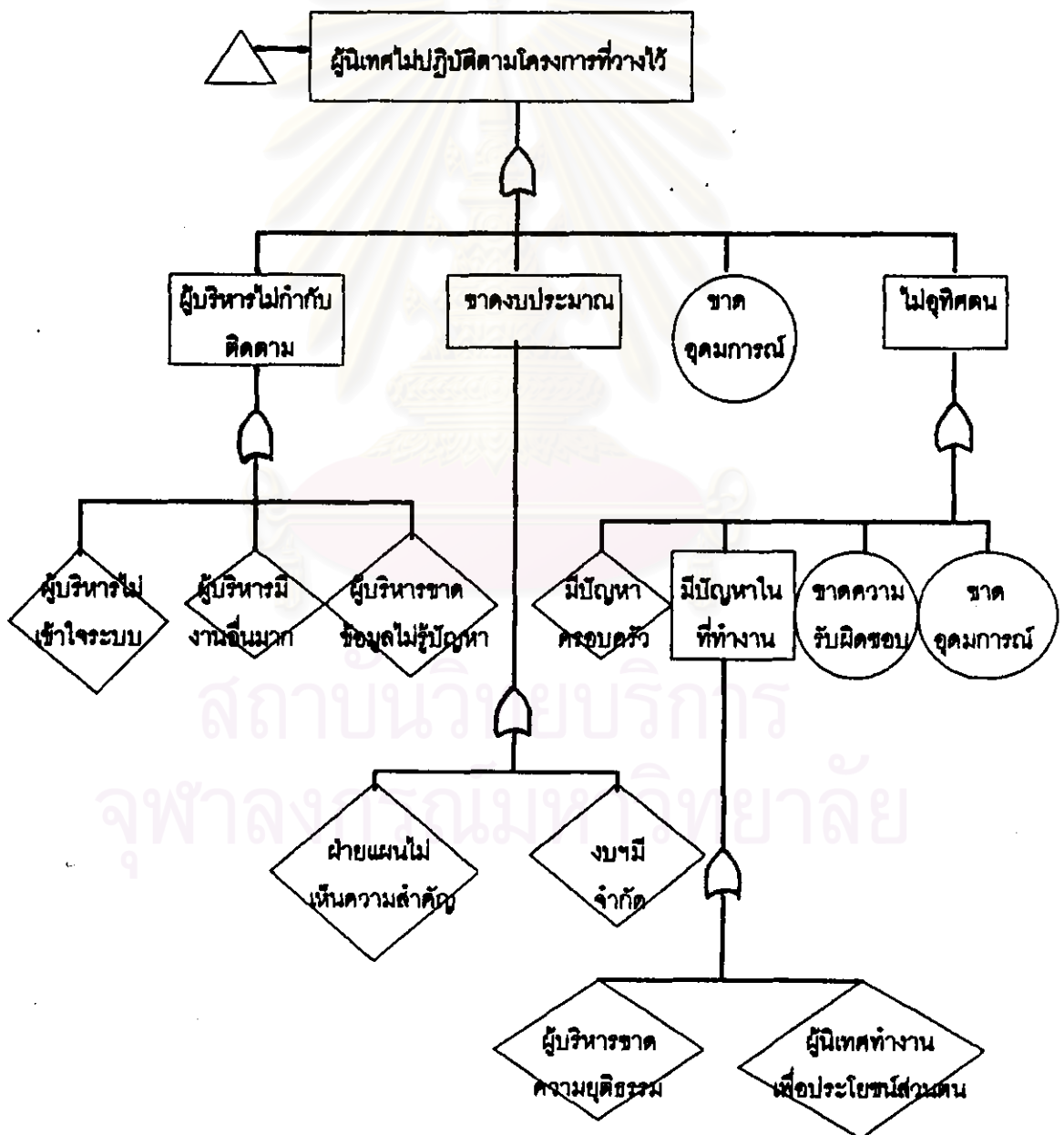
จากแผนภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจำแนกสาเหตุหลัก ๆ ได้ 8 สาเหตุ 5 ระดับ รวมสาเหตุที่จำแนกได้ทั้งหมด จำนวน 88 สาเหตุ สาเหตุหลัก ๆ ได้แก่ ขาดการวางแผนการนิเทศ หรือผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้ หรือผู้นิเทศขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน หรือผู้นิเทศมีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา หรือผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียน หรือผู้นิเทศทำงานไม่เต็มความสามารถ หรือขาดงบประมาณในการดำเนินการ หรือขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร สาเหตุแต่ละสาเหตุจำแนกเป็นสาเหตุย่อย ๆ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 8 สาเหตุจากการขาดการวางแผนการนิเทศ



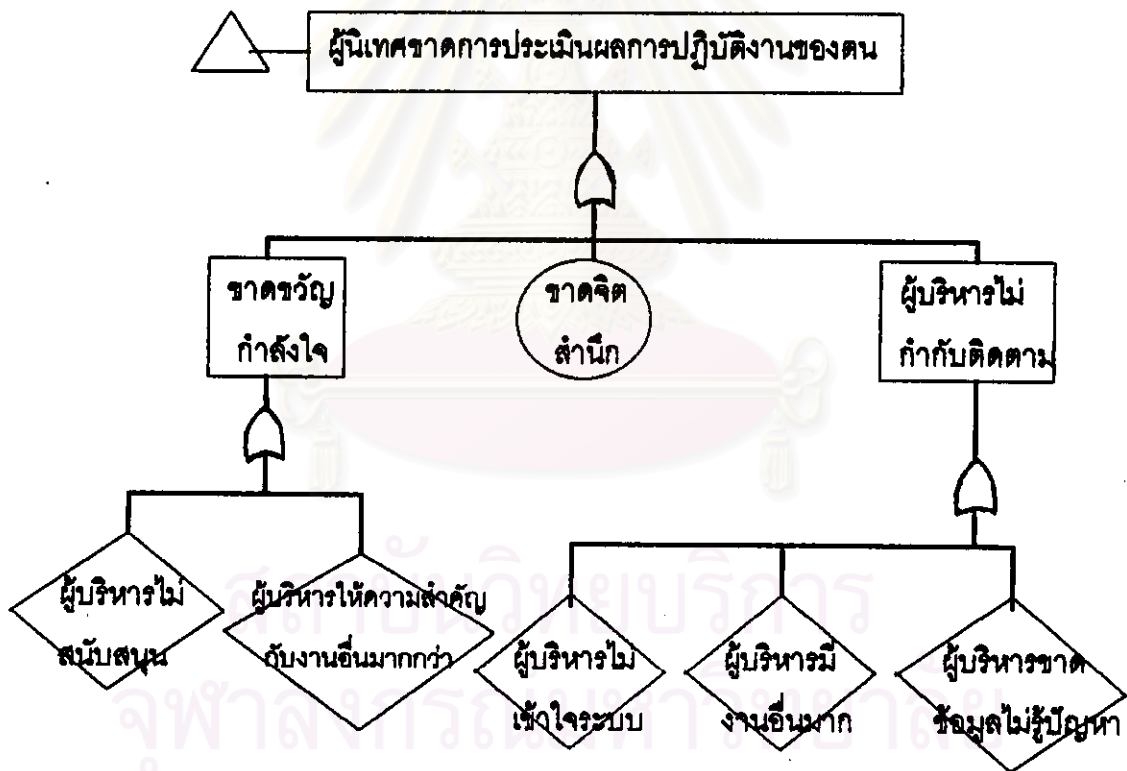
จากแผนภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่าขาดการวางแผนการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศหรือผู้นิเทศขาดความสามัคคี ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ หรือการนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จ การนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ หรือครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่เฝ้าหาความรู้

แผนภาพที่ 9 สาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้



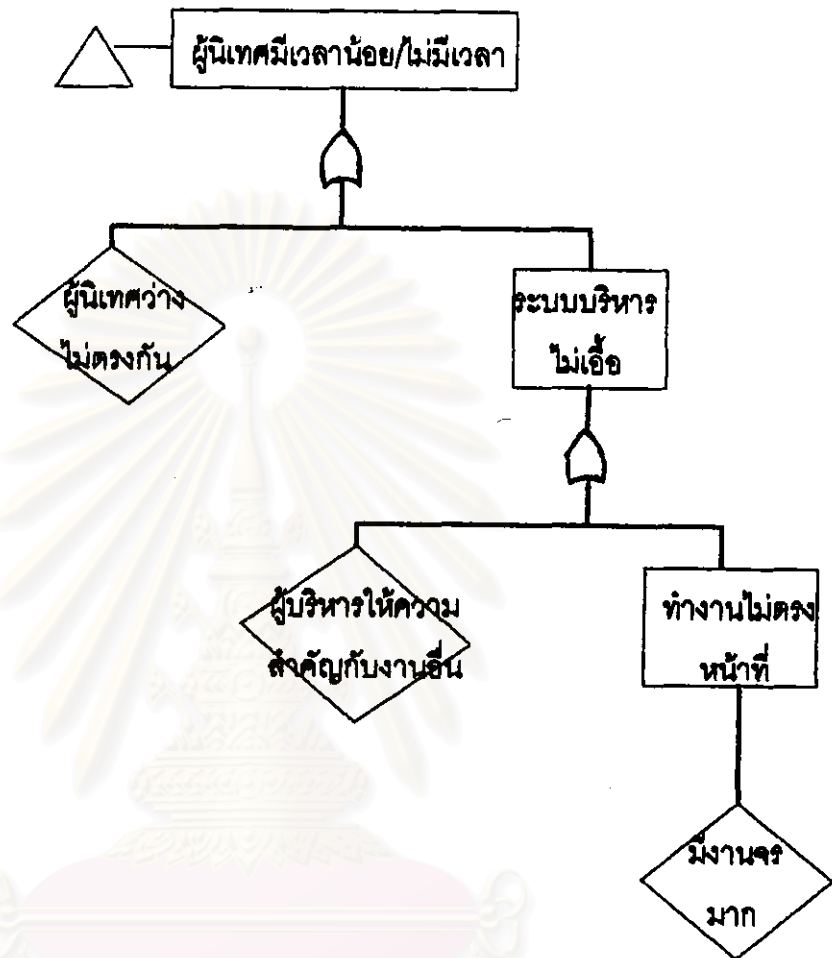
จากแผนภาพที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้สังเกตไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่กำกับติดตาม หรือขาดงบประมาณในการดำเนินการ หรือผู้สังเกตขาดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือผู้สังเกตไม่อุทิศตน ผู้บริหารไม่กำกับติดตามอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบ หรือผู้บริหารมีงานอื่นมาก หรือผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา ส่วนขาดงบประมาณอาจมีสาเหตุมาจากฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ หรืองบประมาณมีจำกัด และผู้สังเกตไม่อุทิศตนอาจมีสาเหตุมาจากมีปัญหาในที่ทำงาน หรือขาดความรับผิดชอบ หรือขาดอุดมการณ์ ซึ่งมีปัญหาในที่ทำงานอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารขาดความยุติธรรม หรือผู้สังเกตทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

แผนภาพที่ 10 สาเหตุที่ทำให้ผู้สังเกตขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน



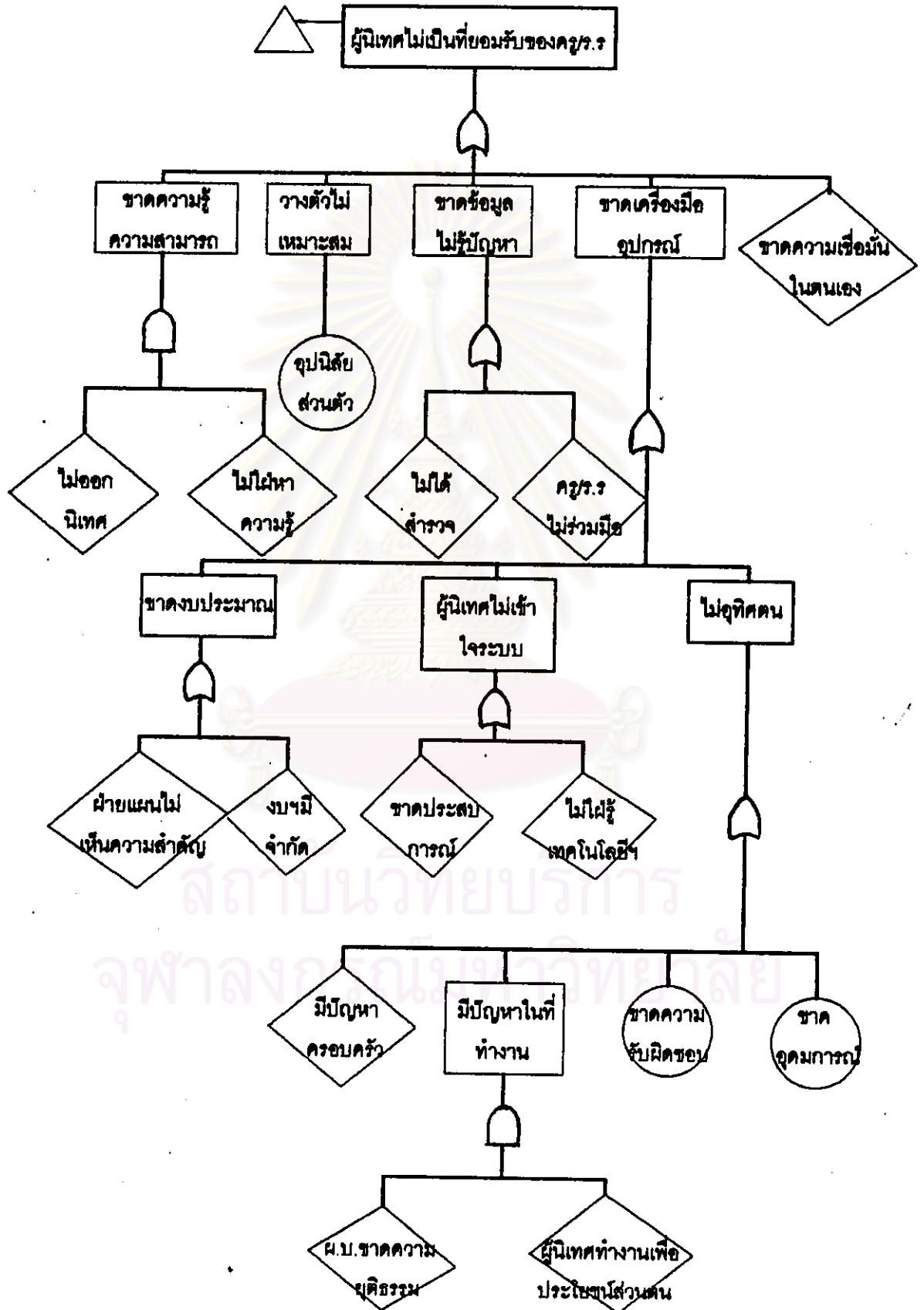
จากแผนภาพที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้สังเกตขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้สังเกตขาดขวัญและกำลังใจ หรือผู้สังเกตขาดจิตสำนึก หรือผู้บริหารไม่กำกับติดตาม ผู้สังเกตขาดขวัญและกำลังใจอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน หรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า และผู้บริหารไม่กำกับติดตามอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ หรือผู้บริหารมีงานอื่นมาก หรือผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา

แผนภาพที่ 11 สาเหตุที่ทำให้ผู้เฒ่ามีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา



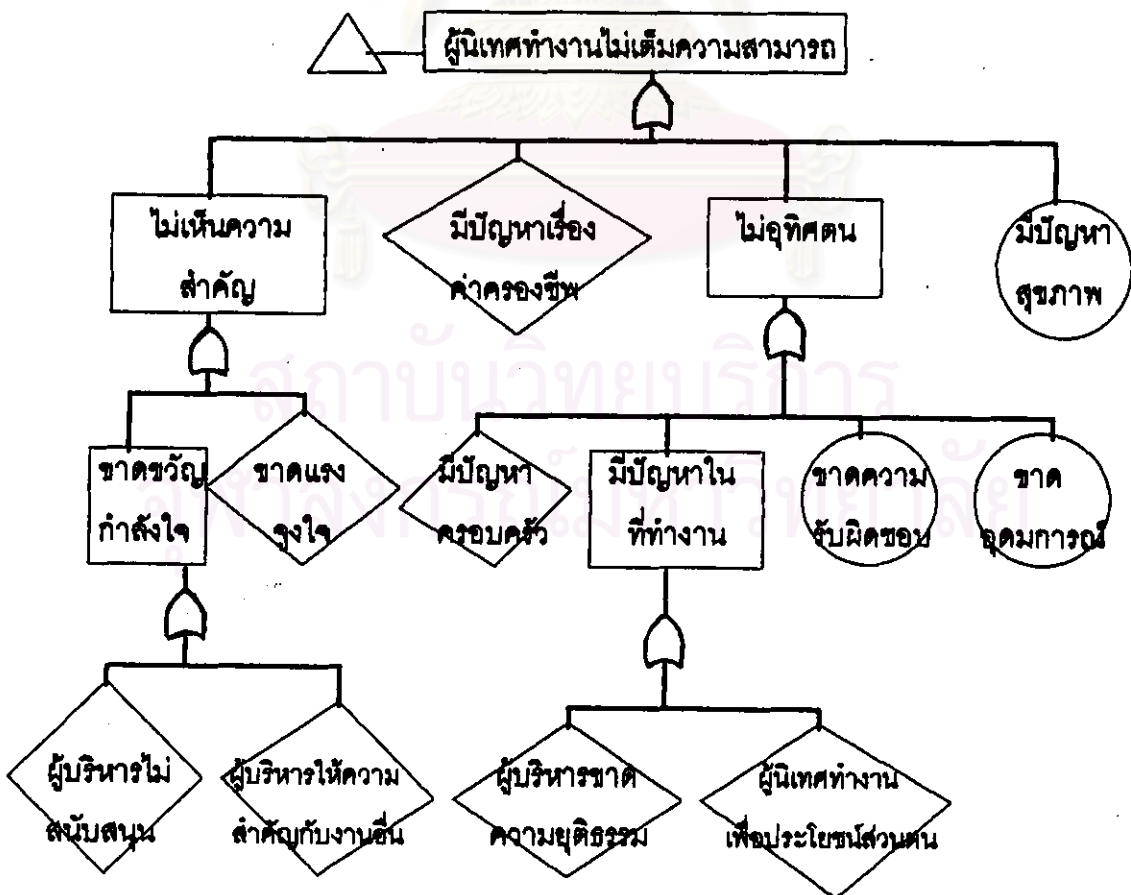
จากแผนภาพที่ 11 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุทำให้มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลาอาจมีสาเหตุมาจากผู้เฒ่ามีเวลาว่างไม่ตรงกัน หรือระบบการบริหารไม่เอื้อ ระบบการบริหารไม่เอื้ออาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่าหรือผู้เฒ่าทำงานไม่ตรงหน้าที่ ซึ่งผู้เฒ่าทำงานไม่ตรงหน้าที่อาจมีสาเหตุมาจากมีงานจรมาก

แผนภาพที่ 12 สาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียน



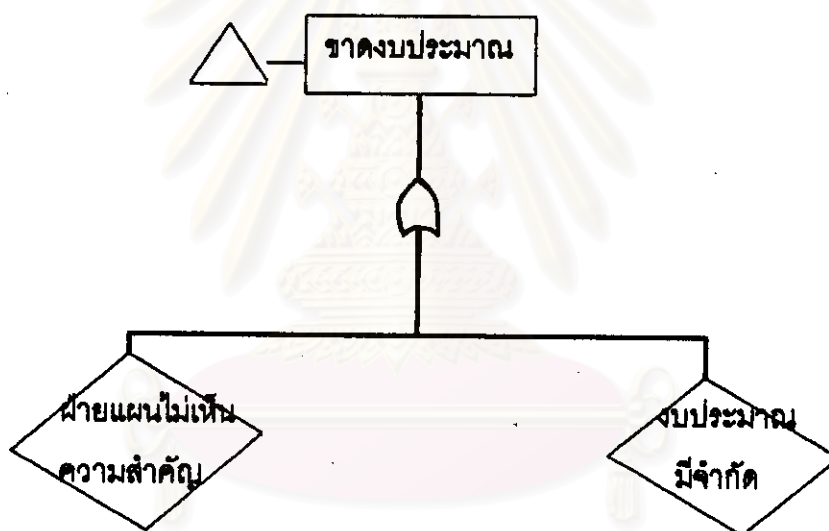
จากแผนภาพที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้แทนไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียนอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้แทนขาดความรู้ความสามารถ หรือผู้แทนวางตัวไม่เหมาะสม หรือผู้แทนขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา หรือผู้แทนขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการนิเทศ หรือผู้แทนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้แทนขาดความรู้ความสามารถอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนไม่ออกนิเทศและไม่ใฝ่หาความรู้ ผู้แทนวางตัวไม่เหมาะสมอาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัวของผู้แทนเอง ผู้แทนขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหาอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนไม่ได้สำรวจข้อมูล หรือครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ ส่วนผู้แทนขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากขาดงบประมาณในการดำเนินการ หรือผู้แทนไม่เข้าใจระบบการนิเทศ หรือผู้แทนไม่อุทิศตน ขาดงบประมาณในการดำเนินการอาจมีสาเหตุมาจากฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ หรืองบประมาณมีจำกัด ผู้แทนไม่เข้าใจระบบการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนขาดประสบการณ์และไม่ใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้แทนไม่อุทิศตนอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนมีปัญหาครอบครัว หรือผู้แทนมีปัญหาในที่ทำงานหรือผู้แทนขาดความรับผิดชอบ หรือผู้แทนขาดอุดมการณ์และผู้แทนมีปัญหาในที่ทำงานอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดความยุติธรรม หรือผู้แทนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

แผนภาพที่ 13 สาเหตุที่ทำให้ผู้แทนทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ



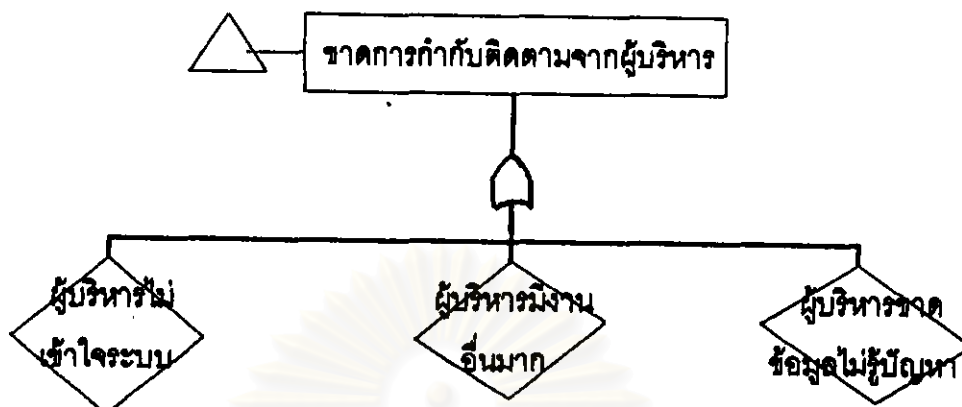
จากแผนภาพที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้แทนทำงานไม่เต็มความสามารถอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้แทนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ หรือผู้แทนมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ หรือผู้แทนไม่อุทิศตน หรือผู้แทนมีปัญหาสุขภาพ ผู้แทนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนขาดขวัญและกำลังใจหรือขาดแรงจูงใจ ผู้แทนขาดขวัญและกำลังใจอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน หรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า ผู้แทนไม่อุทิศตนอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนมีปัญหาครอบครัว หรือผู้แทนมีปัญหาในที่ทำงาน หรือผู้แทนขาดความรับผิดชอบ หรือผู้แทนขาดอุดมการณ์ และผู้แทนมีปัญหาในที่ทำงานอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดความยุติธรรม หรือผู้แทนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

แผนภาพที่ 14 สาเหตุที่ทำให้ขาดงบประมาณ



จากแผนภาพที่ 14 แสดงให้เห็นว่าขาดงบประมาณในการดำเนินการอาจมีสาเหตุมาจาก ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ หรืองบประมาณมีจำกัด

แผนภาพที่ 15 สาเหตุที่ทำให้ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร



จากแผนภาพที่ 15 แสดงให้เห็นว่าขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหารอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ หรือผู้บริหารมีงานอื่นมาก หรือผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา

1.2.2 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min cut set) ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1

สาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจำแนกได้ทั้งหมด มีจำนวน 86 สาเหตุ แต่ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ มีจำนวน 25 ชุด ดังแสดงในตารางที่ 13

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการ
ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น	ร้อยละ
1. งบประมาณจำกัด	0.1104	11.04
2. ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	0.0809	8.09
3. ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใ้รู้	0.0708	7.08
4. ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	0.0639	6.39
5. ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา	0.0629	6.29
6. ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	0.0604	6.04
7. ผู้นิเทศขาดความสามัคคี	0.0467	4.67
8. ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์	0.0462	4.62
9. ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในตนเอง	0.0446	4.46
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	0.0423	4.23
11. ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	0.0400	4.00
12. ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี	0.0381	3.81
13. ผู้นิเทศมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ	0.0373	3.73
14. ไม่ได้สำรวจข้อมูล	0.0314	3.14
15. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	0.0307	3.07
16. ผู้นิเทศมีงานจรมาก	0.0271	2.71
17. ผู้นิเทศมีปัญหาสุขภาพ	0.0257	2.57
18. ผู้นิเทศขาดจิตสำนึก	0.0240	2.40
19. ผู้นิเทศมีปัญหาครอบครัว	0.0215	2.15
20. ผู้นิเทศขาดความรับผิดชอบ	0.0201	2.01
21. ผู้นิเทศขาดแรงจูงใจ	0.0196	1.96
22. ผู้นิเทศมีเวลาว่างไม่ตรงกัน	0.0180	1.80
23. ผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่ใ้รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ	0.0114	1.14
24. ผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	0.0094	0.94
25. ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	0.0094	0.94
รวม	1.0000	100

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ มีจำนวน 25 ชุด ส่วนมากเป็นชุดของสาเหตุที่มีส่วนประกอบเดียว (single component minimum cut set) มีสาเหตุ 2 ชุดเท่านั้นที่มีส่วนประกอบคู่ (double component minimum cut set) ได้แก่ ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่เฝ้าหาความรู้ และผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่เฝ้ารู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ คือ งบประมาณมีจำกัด คิดเป็นร้อยละ 11.04 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีงานอื่นมาก (8.09) ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่เฝ้ารู้ (7.08) ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ (6.39) ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา (6.29) ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ (6.04) ผู้นิเทศขาดความสามัคคี (4.67) ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์ (4.62) ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (4.46) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า (4.23) ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ (4.00) ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี (3.81) ผู้นิเทศมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ (3.73) ไม่ได้สำรวจข้อมูล (3.14) ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน (3.07) ผู้นิเทศมีงานจรมาก (2.71) ผู้นิเทศมีปัญหาสุขภาพ (2.57) ผู้นิเทศขาดจิตสำนึก (2.40) ผู้นิเทศมีปัญหาครอบครัว (2.15) ผู้นิเทศขาดความรับผิดชอบ (2.01) ผู้นิเทศขาดแรงจูงใจ (1.96) ผู้นิเทศมีเวลาว่างไม่ตรงกัน (1.80) ผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่เฝ้ารู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ (1.14) และผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน (0.94) มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับผู้บริหารขาดความยุติธรรม (0.94)

1.2.3 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min cut set) ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ

ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ ดังแสดงในตารางที่ 14 โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสาเหตุ ดังนี้

- มีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 3.00
- มีความถี่ในการเกิดสาเหตุเป็นบางครั้งถึงบ่อย ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 3.00
- สามารถแก้ไขได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.00

สัญลักษณ์ที่ใช้	/ หมายถึง	ผ่านเกณฑ์การประเมิน
	+ หมายถึง	ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
	? หมายถึง	ยังตัดสินใจไม่ได้

ตารางที่ 14 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดซึ่งอาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการ
ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1
จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		มีความ เชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าข้อ จะ	X ความ ถี่ใน การ เกิด	X ความ ถี่ จาก ข้อ ใน การ แก้ไข	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ ๓*		
	ข้อจะ	ค่า ความ น่าจะ เป็น				ความ ถี่ เกิด	ความ ถี่ เกิด ปกติ	ความ ถี่ จาก ข้อ ใน การ แก้ไข
1. ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครู และโรงเรียน	100	0.2433	2.00	2.00	2.67,			
1.1 ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใ้รู้	23.35	0.0568	2.00	2.67	2.17	/	/	?
1.2 ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในตนเอง	18.33	0.0446	2.00	1.67	2.67	/	/	/
1.3 ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี	15.66	0.0381	2.33	2.00	1.00	/	/	+
1.4 ไม่ได้สำรวจข้อมูล	12.90	0.0314	2.33	1.67	3.00	/	/	/
1.5 งบประมาณมีจำกัด	8.38	0.0204	3.00	3.00	1.67	/	/	+
1.6 ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ	6.45	0.0157	2.00	2.00	3.00	/	/	/
1.7 ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการ นิเทศ	4.85	0.0118	2.00	2.67	2.67	/	/	/
1.8 ผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่ใ้รู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.68	0.0114	2.67	1.67	2.67,	/	?	/
1.9 ผู้นิเทศมีปัญหาครอบครัว	1.44	0.0035	1.67	2.00	1.67	/	/	+
1.10 ผู้นิเทศขาดความรับผิดชอบ	1.36	0.0033	2.33	2.00	2.00	/	/	+
1.11 ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์	1.36	0.0033	2.00	2.00	2.00	/	/	+
1.12 ผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	0.62	0.0015	2.00	2.67	2.67	/	/	/
1.13 ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	0.62	0.0015	2.00	2.33	2.00	/	/	+
2. ผู้นิเทศทำงานไม่เต็มความ สามารถ	100	0.1400						
2.1 ผู้นิเทศมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ	26.64	0.0373	1.00	1.00	1.33	+	+	+
2.2 ผู้นิเทศมีปัญหาสุขภาพ	18.38	0.0267	2.33	2.33	2.33	/	/	+
2.3 ผู้นิเทศขาดแรงจูงใจ	14.00	0.0196	2.67	2.67	2.67	/	/	/
2.4 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	8.00	0.0112	2.00	2.00	2.67	/	/	/

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		X ความ เชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าร้อยละ	X ความ ถี่ใน การ เกิด	X ความ ถี่ ยาก ง่าย ใน การ แก้ไข	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ ๑ *		
		ค่า ความ น่า จะเป็น				ความ ถี่ เกิด	ความ ถี่ใน การ เกิด บ่อย	ความ ถี่ ยาก ง่าย ใน การ แก้ไข
2.5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่น มากกว่า	8.00	0.0112	2.00	2.00	2.33	/	/	+
2.6 ผู้มีเทศมีปัญหาคอครบถ้วน	6.64	0.0093	1.67	2.00	1.67	/	/	+
2.7 ผู้มีเทศขาดอุดมการณ์	6.29	0.0088	2.00	2.00	2.00	/	/	+
2.8 ผู้มีเทศขาดความรับผิดชอบ	6.21	0.0087	2.33	2.00	2.00	/	/	+
2.9 ผู้มีเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	2.93	0.0041	2.00	2.67	2.67	/	/	/
2.10 ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	2.93	0.0041	2.00	2.33	2.00	/	/	+
3. ผู้มีเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการ ที่วางไว้	100	0.1300						
3.1 ผู้มีเทศขาดอุดมการณ์	26.23	0.0341	2.00	2.00	1.67	/	/	+
3.2 งบประมาณมีจำกัด	22.16	0.0288	3.00	3.00	1.67	/	/	+
3.3 ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของ การนิเทศ	12.86	0.0167	2.00	2.00	2.67	/	/	/
3.4 ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	9.00	0.0117	2.33	2.33	2.00	/	/	+
3.5 ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รับปัญหา	7.00	0.0091	2.33	2.00	2.67	/	/	/
3.6 ผู้มีเทศมีปัญหาคอครบถ้วน	6.69	0.0087	1.67	2.00	1.67	/	/	+
3.7 ผู้มีเทศขาดความรับผิดชอบ	6.23	0.0081	2.33	2.00	2.00	/	/	+
3.8 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	4.00	0.0052	1.67	1.00	2.33	/	+	+
3.9 ผู้มีเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	2.92	0.0038	2.00	2.67	2.67	/	/	/
3.10 ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	2.92	0.0038	2.00	2.33	2.00	/	/	+
4. ขาดการกำกับติดตามจากผู้ บริหาร	100	0.1267						
4.1 ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	44.99	0.0570	2.33	2.33	2.00	/	/	+
4.2 ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รับปัญหา	35.04	0.0444	2.33	2.00	2.67	/	/	/
4.3 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	19.97	0.0253	2.33	1.00	2.33	/	+	+

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		ความเชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าร้อยละ	X ความ ถี่ใน การ เกิด	X̄ ความ ถ่วง ใน การ แก้ไข	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ ๖*		
	ร้อยละ	ค่า ความ น่าจะเป็น				ความ เชื่อ มั่น	ความ ถี่ใน การ เกิด บ่อย	ความ ถี่ใน การ แก้ไข
5. ขาดการวางแผนการนิเทศ	100	0.1167						
5.1 ขาดความสามัคคี	40.02	0.0467	3.00	2.00	2.67	/	/	/
5.2 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	20.99	0.0245	2.33	1.00	2.33	/	+	+
5.3 ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ	20.82	0.0243	2.00	2.67	2.67	/	/	/
5.4 ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่เฝ้าหาคำขวัญ	18.17	0.0212	2.00	2.67	2.67	/	/	?
			2.00	2.17	1.67			
6. ขาดงบประมาณ	100	0.0966						
6.1 งบประมาณมีจำกัด	63.36	0.0612	3.00	3.00	1.67	/	/	+
6.2 ฝ่ายวางแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	36.65	0.0364	2.00	2.00	2.67	/	/	/
7. ผู้นิเทศขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	100	0.0900						
7.1 ผู้นิเทศขาดจิตสำนึก	26.67	0.0240	2.00	1.67	2.33	/	/	+
7.2 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	21.67	0.0195	2.00	2.00	2.67	/	/	/
7.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	21.67	0.0195	2.00	2.00	2.33	/	/	+
7.4 ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	13.65	0.0122	2.33	2.33	2.00	/	/	+
7.5 ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา	10.44	0.0094	2.33	2.00	2.67	/	/	/
7.6 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	6.0	0.0054	1.67	1.00	2.33	/	+	+
8. ผู้นิเทศมีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา	100	0.0567						
8.1 มีงานจรมาก	47.79	0.0271	2.00	3.00	2.67	/	/	/
8.2 ผู้นิเทศมีเวลาว่างไม่ตรงกัน	31.75	0.0160	2.00	2.67	2.67	/	/	/
8.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	20.46	0.0116	2.00	2.33	2.33	/	/	+

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ สามารถจำแนกสาเหตุหลัก ๆ ได้ 8 สาเหตุ ซึ่งสาเหตุหลัก ๆ ที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียน มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.2433 รองลงมาคือผู้นิเทศทำงานไม่เต็มความสามารถ (0.1400) ผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้ (0.1300) ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร (0.1267) ขาดการวางแผนการนิเทศ (0.1167) ขาดงบประมาณในการดำเนินการ (0.0967) ผู้นิเทศขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน (0.0900) และผู้นิเทศไม่มีเวลาหรือมีเวลาน้อย (0.0567) ตามลำดับ สาเหตุหลัก ๆ จำแนกเป็นชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้

1) ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียน ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 13 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุดคือ ผู้ไม่ออกนิเทศและไม่เฝ้าหาความรู้ คิดเป็นร้อยละ 23.35 ชุดของสาเหตุทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นงบประมาณมีจำกัด และผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่ใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความถี่ในการเกิด พบว่า ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นผู้นิเทศไม่ใฝ่รู้ งบประมาณมีจำกัด ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ และผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ มีชุดของสาเหตุที่ยังตัดสินใจไม่ได้ 1 ชุด คือ ผู้นิเทศขาดประสบการณ์และไม่ใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื่องจากผู้นิเทศขาดประสบการณ์มีความถี่ในการเกิดบางครั้ง ส่วนผู้นิเทศไม่ใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง สำหรับค่าความยากง่ายในการแก้ไข พบว่าเป็นชุดของสาเหตุที่แก้ไขง่าย 6 ชุด แก้ไขยาก 5 ชุด แก้ไขไม่ได้ 1 ชุด และยังตัดสินใจไม่ได้ 1 ชุด ชุดของสาเหตุที่แก้ไขไม่ได้ คือ ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ส่วนชุดของสาเหตุที่ยังตัดสินใจไม่ได้ คือ ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใฝ่รู้ เนื่องจากผู้นิเทศไม่ออกนิเทศแก้ไขง่าย แต่ผู้นิเทศไม่ใฝ่รู้แก้ไขได้ยาก

2) ผู้นิเทศทำงานไม่เต็มความสามารถ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 10 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 26.64 แต่เป็นชุดของสาเหตุที่มีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละน้อย มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง และแก้ไขไม่ได้ ส่วนชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นในลำดับรองลงมาทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และมีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้งถึงบ่อย ๆ เมื่อพิจารณาที่ความยากง่ายในการแก้ไข พบว่าชุดของสาเหตุส่วนใหญ่แก้ไขง่าย มีเพียง 3 ชุดที่แก้ไขง่าย ได้แก่ ผู้นิเทศขาดแรงจูงใจ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนและผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

3) ผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 10 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์ คิดเป็นร้อยละ 26.23 ชุดของสาเหตุทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นงบประมาณมีจำกัด มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความถี่ในการเกิดพบว่าส่วนใหญ่มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นงบประมาณมีจำกัด มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ และผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง ชุดของสาเหตุส่วนใหญ่ก็ไร้ยาก ยกเว้นฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหาและผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนสามารถแก้ไขได้ง่าย

4) ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 3 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารมีงานอื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 44.99 ชุดของสาเหตุทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความถี่ในการเกิดผ่านการประเมิน 2 ชุด คือ ผู้บริหารมีงานอื่นมากและผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา โดยมีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 1 ชุด คือ ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง และส่วนใหญ่เป็นชุดของสาเหตุที่แก้ไขยาก ยกเว้นผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหาแก้ไขได้ง่าย

5) ขาดการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 4 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศขาดความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 40.02 เป็นชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นในการกำหนดค่าร้อยละผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด โดยส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้นิเทศขาดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก ส่วนความถี่ในการเกิด ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 1 ชุด คือ ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง นอกนั้นผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด โดยมีความถี่ในการเกิดเป็นบางคือ 2 ชุด คือ ผู้นิเทศขาดความสามัคคีและผู้นิเทศไม่ใฝ่รู้ มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ 2 ชุด คือ ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือและผู้นิเทศไม่ออกนิเทศ เมื่อพิจารณาถึงความยากง่ายในการแก้ไขพบว่า แก้ไขง่าย 2 ชุด แก้ไขยาก 1 ชุด และยังตัดสินไม่ได้ 1 ชุด ชุดของสาเหตุที่แก้ไขยาก คือผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ส่วนชุดของสาเหตุที่ตัดสินไม่ได้ คือ ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใฝ่หาความรู้ เนื่องจากผู้นิเทศไม่ออกนิเทศแก้ไขง่าย แต่ผู้นิเทศไม่ใฝ่หาความรู้แก้ไขยาก

6) ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 2 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ งบประมาณมีจำกัด คิดเป็นร้อยละ 63.35 เป็นชุด

ของสาเหตุที่มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้ง 2 ชุด โดยงบประมาณมีจำกัดมีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละอยู่ในระดับมาก และความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ แต่แก้ไขยาก ส่วนฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละอยู่ในระดับปานกลางและมีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง แต่แก้ไขง่าย

7) ผู้นิเทศขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 6 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศขาดจิตสำนึก คิดเป็นร้อยละ 26.67 เป็นชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นในการกำหนดค่าร้อยละผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าความถี่ในการเกิด พบว่าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีความถี่ในการเกิดนาน ๆ ครั้ง ส่วนค่าความยากง่ายในการแก้ไข ส่วนใหญ่แก้ไขยาก มีเพียง 2 ชุดที่แก้ไขง่าย ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน และผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา

8) ผู้นิเทศมีเวลาน้อยไม่มีเวลา ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 3 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุด คือ มีงานจรมาก คิดเป็นร้อยละ 47.79 เป็นชุดของสาเหตุที่มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละ และความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด โดยมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ ยกเว้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่ามีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ส่วนความยากง่ายในการแก้ไข พบว่า ส่วนใหญ่แก้ไขง่าย ยกเว้นผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่าแก้ไขยาก

1.2.4 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ

มากกว่า 1 สาเหตุ จากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1

ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ และเป็นชุดของสาเหตุที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ แสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า

1 สาเหตุ จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ 1

ชุดของสาเหตุที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ	สาเหตุหลัก ๆ								ค่าความน่าจะเป็นรวม
	ขาดการวางแผนการนิเทศ	ไม่ปฏิบัติตามโครงการ	ขาดการประเมินผลงานตนเอง	ไม่มีเวลา/ไม่มีเวลา	ไม่เป็นที่สนใจ/ไม่สนใจ	ทำงานไม่เต็มความสามารถ	ขาดงบประมาณ	ขาดการทำกับ.ติดตามจากสภ.	
1.งบประมาณมีจำกัด	-	0.0288	-	-	0.0204	-	0.0812	-	0.1104
2.ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	-	0.0117	0.0122	-	-	-	-	0.0570	0.0809
3.ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใส่ใจ	0.0212	-	-	-	0.0568	-	-	-	0.0780
4.ฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	-	0.0167	-	-	0.0116	-	0.0364	-	0.0639
5.ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา	-	0.0091	0.0094	-	-	-	-	0.0444	0.0629
6.ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	0.0245	0.0062	0.0064	-	-	-	-	0.0253	0.0604
7. ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์	-	0.0341	-	-	0.0033	0.0088	-	-	0.0462
8.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	-	-	0.0195	0.0116	-	0.0112	-	-	0.0423
9. ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ	0.0243	-	-	-	0.0157	-	-	-	0.0400
10. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	-	-	0.0195	-	-	0.0112	-	-	0.0307
11. ผู้นิเทศมีปัญหาครอบครัว	-	0.0087	-	-	0.0035	0.0093	-	-	0.0216

ตารางที่ 15 (ต่อ)

จุดของสาเหตุที่ สาเหตุของสาเหตุ หลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ	สาเหตุหลัก ๆ								ค่า ความ น่าจะเป็น รวม
	ขาดการ วางแผน การนิเทศ	ไม่ ปฏิบัติ ตาม โครงการ	ขาดการ ประเมิน ผลของ ตนเอง	มีเวลา น้อย/ ไม่มี เวลา	ไม่เป็นที่ ชอบกับ ของครู/ โรงเรียน	ทำงาน ไม่เต็ม ความ สามารถ	ขาดงบประมาณ	ขาดการ กำกับ ติดตาม จากตน.	
12. ผู้นิเทศขาด ความรับผิดชอบ	-	0.0081	-	-	0.0033	0.0087	-	-	0.0201
13. ผู้บริหารขาด ความยุติธรรม	-	0.0038	-	-	0.0015	0.0041	-	-	0.0094
14. ผู้นิเทศทำงาน เพื่อประโยชน์ ส่วนตน	-	0.0038	-	-	0.0015	0.0041	-	-	0.0094

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าจุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ มีจำนวน 14 จุด จุดของสาเหตุส่วนใหญ่ที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ 3 สาเหตุ ยกเว้น ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ 4 สาเหตุ ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ไฝ่รู้ ผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหา ครูและโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือ และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน เป็นสาเหตุทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ 2 สาเหตุ เมื่อพิจารณาที่ค่าความน่าจะเป็นรวมพบว่า จุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นรวมมากที่สุด คือ งบประมาณมีจำกัด มีค่าความน่าจะเป็นรวม เท่ากับ 0.1104 ส่วนจุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นรวมน้อยที่สุด มี 2 จุด ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรม และผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีค่าความน่าจะเป็นรวม เท่ากับ 0.0094

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.4 เส้นทางวิกฤติที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1

เส้นทางวิกฤติที่ควรพิจารณาดำเนินการแก้ไข 3 ลำดับแรก ได้แก่

1. เส้นทางวิกฤติที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอเส้นทางที่ 1 เริ่มจากการมีงบประมาณจำกัด เนื่องจากเป็นชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด ประกอบกับมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละมาก และมีความถี่ในการเกิดบ่อย แต่เป็นสาเหตุที่แก้ไขได้ยาก ซึ่งถ้าแก้ไขได้จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.1104 โดยมีเส้นทางที่ทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง ดังนี้ คือ ทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการขาดงบประมาณในการดำเนินการลดลง 0.0612 ค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้ผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้เนื่องจากขาดงบประมาณลดลง 0.0288 และค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียนเนื่องจากขาดงบประมาณ ทำให้ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการนิเทศลดลง 0.0204

2. เส้นทางวิกฤติเส้นทางที่ 2 เริ่มจาก ผู้บริหารมีงานอื่นมาก ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นในการทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอสูงสุดลำดับที่ 2 เป็นสาเหตุที่มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละปานกลาง ความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง แก้ไขได้ยาก แต่ถ้าแก้ไขได้จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.0809 โดยมีเส้นทางที่ทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง ดังนี้ คือ ทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหารลดลง 0.0570 ค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้ผู้นิเทศขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหารไม่กำกับติดตามลดลง 0.0122 และค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้ผู้นิเทศไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้เนื่องจากผู้บริหารไม่กำกับติดตามลดลง 0.0117

3. เส้นทางที่มีความวิกฤติเส้นทางที่ 3 เริ่มจากผู้นิเทศไม่ออกนิเทศและไม่ใฝ่หาความรู้ ซึ่งเป็นชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอสูงสุด ลำดับที่ 3 มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละปานกลาง ผู้นิเทศไม่ออกนิเทศมีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง แต่แก้ไขง่าย และผู้นิเทศไม่ใฝ่รู้ มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ แต่แก้ไขยาก ซึ่งถ้าสามารถแก้ไขได้ทั้งสองสาเหตุจะทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.0708 โดยมีเส้นทางที่ทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง ดังนี้ ทำให้ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของ

ครูและโรงเรียนเนื่องจากผู้นิเทศขาดความรู้ความสามารถลดลง 0.0568 และทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการขาดการวางแผนการนิเทศเนื่องจากการนิเทศไม่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศลดลง 0.0212

2. การวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

การนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2 จะแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอสภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์ ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุ มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

2.1 สภาพทั่วไปของผู้ร่วมกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

ผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2 มีจำนวน 6 คน สรุปสภาพทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 16

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 สภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2

ลำดับที่	ตัวแปร	จำนวนผู้เข้าร่วมในแต่ละกลุ่ม
1	เพศ	
	ชาย	3
	หญิง	3
	รวม	6
2	บทบาทหน้าที่	
	ครูผู้สอน	3
	ผู้บริหารโรงเรียน	3
	รวม	6
3	ขนาดโรงเรียน	
	โรงเรียนขนาดเล็ก	2
	โรงเรียนขนาดกลาง	2
	โรงเรียนขนาดใหญ่	2
	รวม	6
4	อายุ	
	36 ปี ถึง 40 ปี	2
	41 ปี ถึง 49 ปี	2
	50 ปี ขึ้นไป	2
	รวม	6
5	อายุราชการ	
	10 ปี ถึง 20 ปี	2
	21 ปี ถึง 30 ปี	2
	31 ปี ขึ้นไป	2
	รวม	6

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ จำนวน 6 คน เป็นชาย จำนวน 3 คน เป็นหญิง จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 36 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 2 คน 41 ปี ถึง 49 ปี จำนวน 2 คน และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน มีอายุราชการระหว่าง 10 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 2 คน 21 ปี ถึง 30 ปี จำนวน 2 คน และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุ

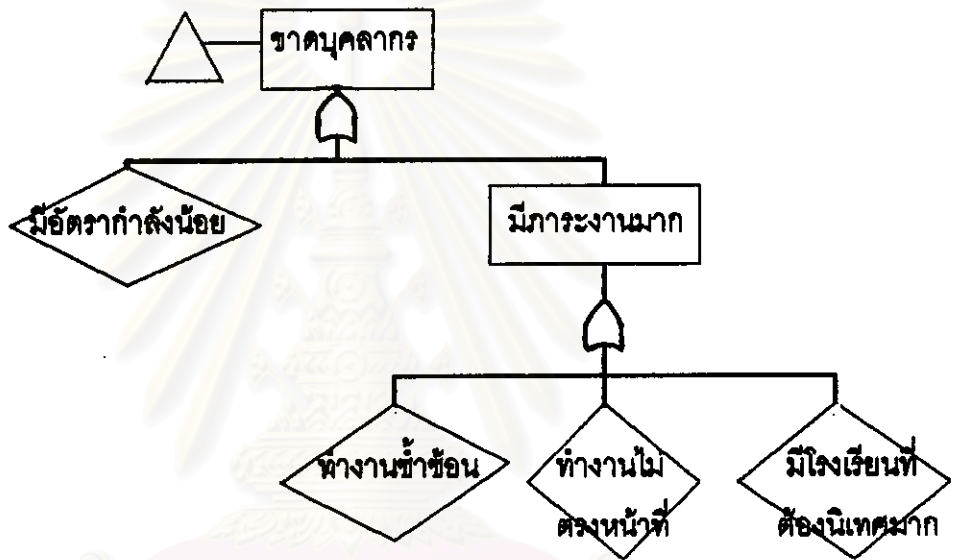
การวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2 เป็นการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของสาเหตุที่วิเคราะห์ได้จากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 ดังนั้นความต้องการจำเป็นที่นำมาวิเคราะห์สาเหตุจึงเป็นความต้องการจำเป็นประเด็นเดียวกับการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 คือ การนิเทศภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ใช้เวลาในการวิเคราะห์ 4 ชั่วโมง 30 นาที โดยเริ่มการวิเคราะห์เมื่อเวลา 9.30 น. และสิ้นสุดการวิเคราะห์เวลา 15.00 น. (พักรับประทานอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมง) ซึ่งจะแบ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอสาเหตุต่าง ๆ ที่อาจทำให้การนิเทศภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min cut set) ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่วนที่ 3 เป็นการนำเสนอเส้นทางวิกฤติที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ มีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

4.2.1 สาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

สาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ซึ่งวิเคราะห์โดยกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2 แสดงในแผนภาพที่ 16

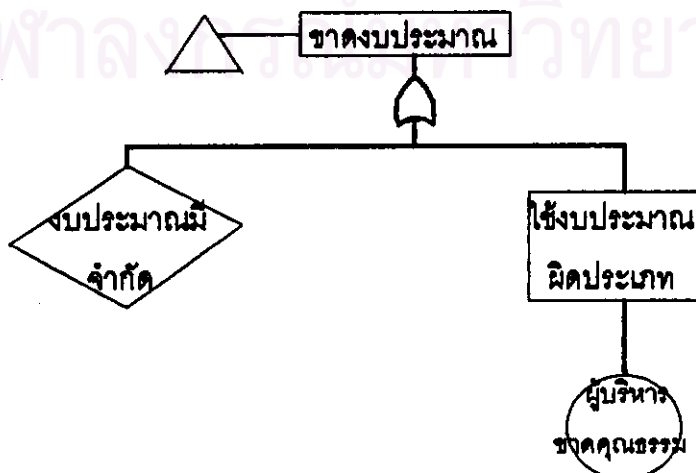
จากแผนภาพที่ 16 แสดงให้เห็นว่าการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 จำแนกสาเหตุหลัก ๆ ได้ 6 สาเหตุ 8 ระดับ รวมสาเหตุที่จำแนกได้ทั้งหมด 101 สาเหตุ สาเหตุหลัก ๆ ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมออาจมีสาเหตุมาจาก ขาดบุคลากรในการนิเทศ หรือขาดงบประมาณในการดำเนินการ หรือผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ หรือ ผู้นิเทศไม่มีเวลา หรือผู้นิเทศไม่อุทิศตนอุทิศเวลา หรือไม่มีการติดตามผลการนิเทศซึ่งจำแนกเป็นสาเหตุย่อย ๆ ได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 17 สาเหตุที่ทำให้ขาดบุคลากร



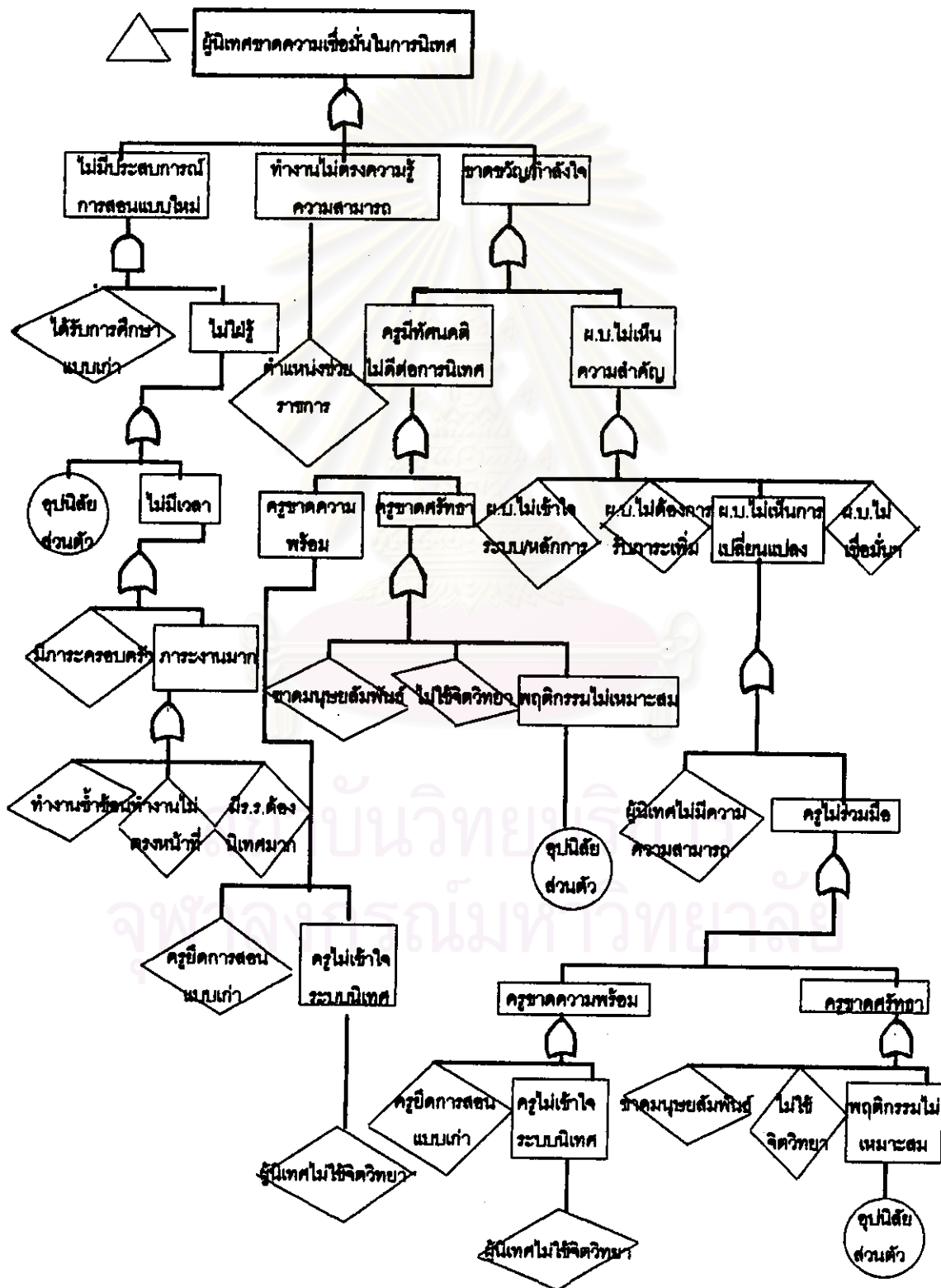
จากแผนภาพที่ 17 แสดงให้เห็นว่าขาดบุคลากรในการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากมีอัตรากำลังน้อย และผู้นิเทศมีภาระงานมาก ซึ่งผู้นิเทศมีภาระงานมากอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน หรือผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ หรือมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศจำนวนมาก

แผนภาพที่ 18 สาเหตุที่ทำให้ขาดงบประมาณ



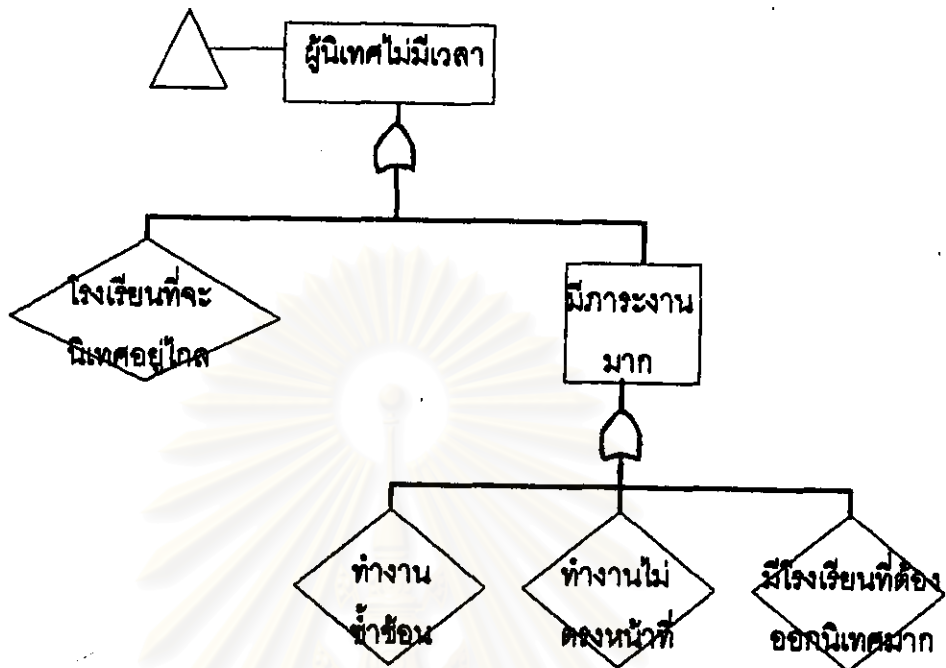
จากแผนภาพที่ 18 แสดงให้เห็นว่าขาดงบประมาณในการดำเนินการอาจมีสาเหตุมาจากงบประมาณมีจำกัด หรือใช้งบประมาณผิดประเภท ซึ่งใช้งบประมาณผิดประเภทอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดคุณธรรม

แผนภาพที่ 19 สาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ



จากแผนภาพที่ 19 แสดงให้เห็นว่าผู้แทนขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้แทนไม่มีประสบการณ์ในการสอนแบบใหม่ หรือผู้แทนทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ หรือผู้แทนขาดขวัญและกำลังใจ ผู้แทนไม่มีประสบการณ์ในการสอนแบบใหม่อาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนได้รับการศึกษาแบบเก่าและผู้แทนไม่ใฝ่รู้ ผู้แทนไม่ใฝ่รู้อาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว หรือไม่มีเวลา ไม่มีเวลาอาจมีสาเหตุมาจากมีภาระครอบครัว หรือมีภาระงานมาก มีภาระงานมากอาจมีสาเหตุมาจากทำงานซ้ำซ้อน หรือทำงานไม่ตรงหน้าที่ หรือมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศจำนวนมาก ผู้แทนทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ อาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนอยู่ในตำแหน่งช่วยราชการ ผู้แทนขาดขวัญและกำลังใจอาจมีสาเหตุมาจากครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศ หรือครูขาดศรัทธาต่อผู้แทน ครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ หรือครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ ครูขาดศรัทธาต่อผู้แทนอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนขาดมนุษยสัมพันธ์ หรือผู้แทนไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ หรือผู้แทนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้แทนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม หรือผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้แทน ผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนไม่มีความรู้ความสามารถ หรือครูไม่ให้ความร่วมมือ ครูไม่ให้ความร่วมมืออาจมีสาเหตุมาจากครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศ หรือครูขาดศรัทธาต่อผู้แทน ครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ หรือครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ ครูขาดศรัทธาต่อผู้แทนอาจมีสาเหตุมาจากผู้แทนขาดมนุษยสัมพันธ์ หรือผู้แทนไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ หรือผู้แทนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้แทนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว

แผนภาพที่ 20 สาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศไม่มีเวลา

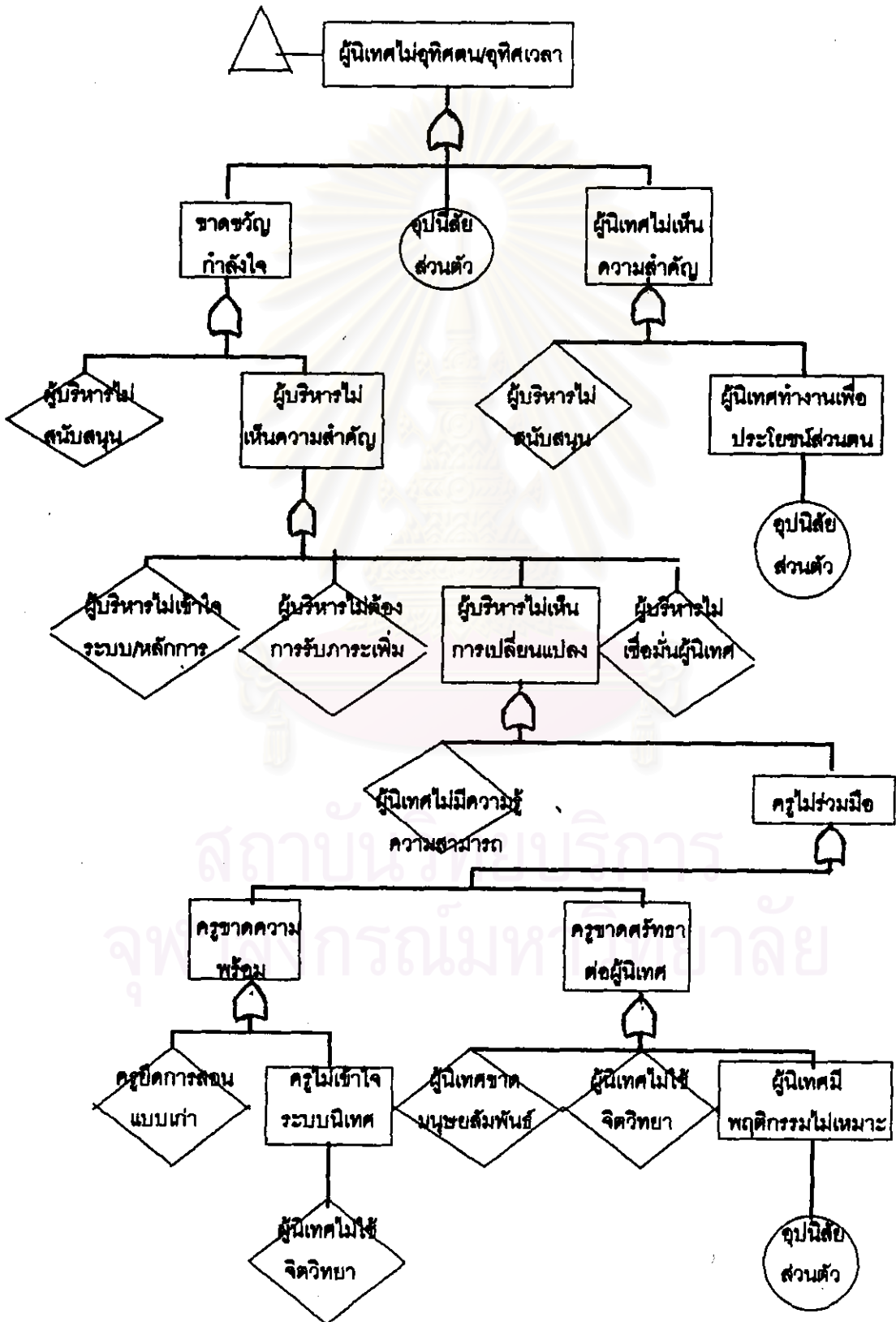


จากแผนภาพที่ 20 แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศไม่มีเวลาอาจมีสาเหตุมาจากโรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล หรือผู้นิเทศมีภาระงานมาก ผู้นิเทศมีภาระงานมากอาจมีสาเหตุมาจากทำงานซ้ำซ้อน หรือทำงานไม่ตรงหน้าที่ หรือมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศจำนวนมาก

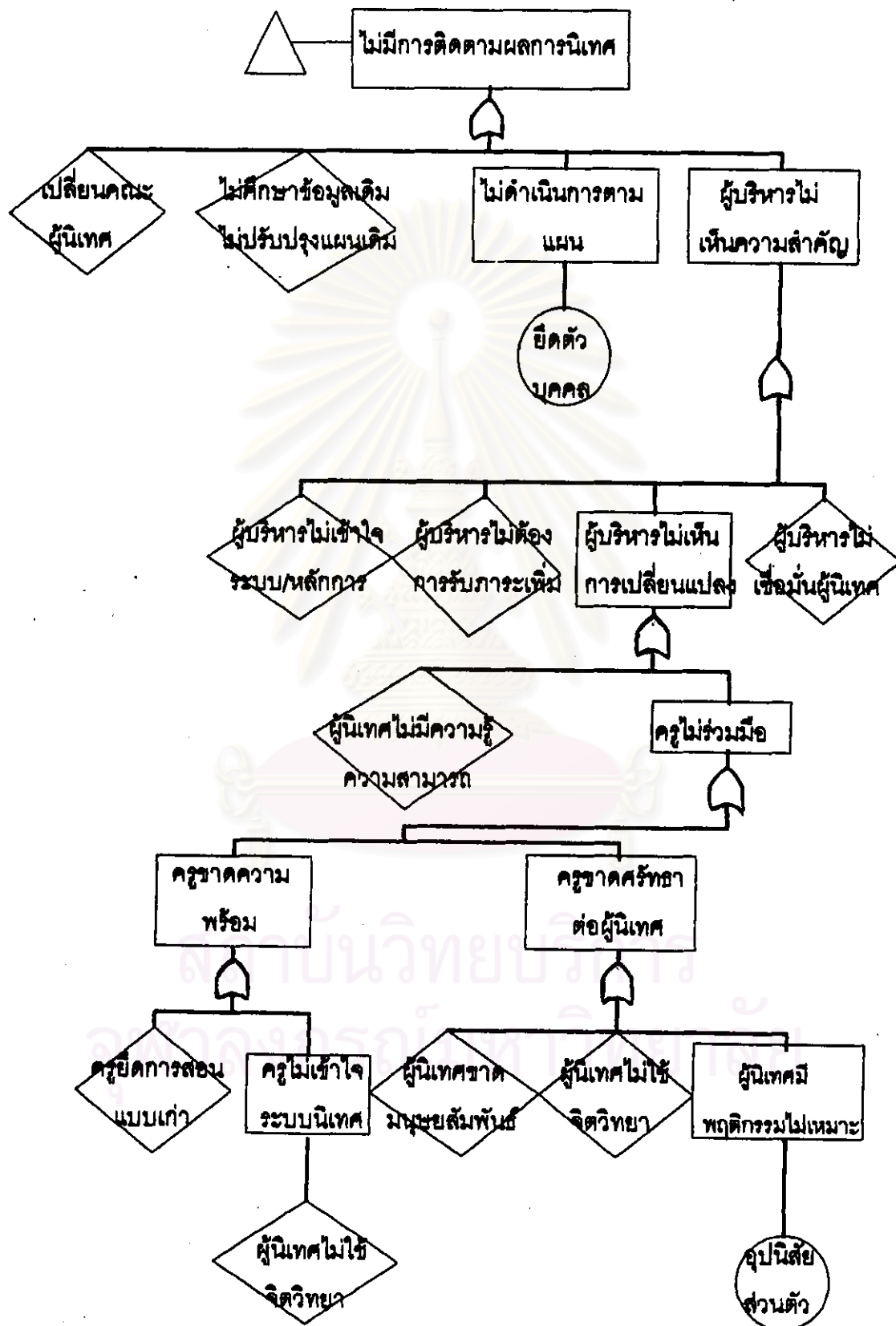
จากแผนภาพที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศไม่อุทิศเวลาอุทิศตนอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศขาดขวัญและกำลังใจ หรืออุปนิสัยส่วนตัว หรือผู้นิเทศไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ผู้นิเทศขาดขวัญและกำลังใจอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน หรือผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม หรือผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ ผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ หรือครูไม่ให้ความร่วมมือ ครูไม่ให้ความร่วมมืออาจมีสาเหตุมาจากครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศหรือครูขาดศรัทธาต่อผู้นิเทศ ครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ หรือครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ ครูขาดศรัทธาต่อผู้นิเทศอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์ หรือผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ หรือผู้นิเทศมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้นิเทศมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว ผู้นิเทศไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจาก

ผู้บริหารไม่สนับสนุน หรือผู้เินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้เินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว

แผนภาพที่ 21 สาเหตุที่ทำให้ผู้เินไม่อุทิศตนอุทิศเวลา



แผนภาพที่ 22 สาเหตุที่ทำให้ไม่มีการติดตามผลการนิเทศ



จากแผนภาพที่ 22 แสดงให้เห็นว่าไม่มีการติดตามผลการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจาก เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ หรือไม่ศึกษาข้อมูลเดิมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม หรือไม่ดำเนินการตามแผน หรือผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ไม่ดำเนินการตามแผนอาจมีสาเหตุมาจากยึดตัวบุคคล ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและ หลักการการนิเทศหรือผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม หรือผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการนิเทศ หรือผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ ผู้บริหารไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ หรือครูไม่ให้ความร่วมมือ ครูไม่ให้ความร่วมมือ อาจมีสาเหตุมาจากครูขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศหรือครูขาดศรัทธาต่อผู้นิเทศ ครู ขาดความพร้อมที่จะได้รับการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ หรือครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการ นิเทศ ครูขาดศรัทธาต่อผู้นิเทศอาจมีสาเหตุมาจากผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์ หรือผู้นิเทศไม่ ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ หรือผู้นิเทศมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้นิเทศมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนตัว

2.2.2 จุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min cut set) ที่อาจทำให้การนิเทศ จากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์ สาเหตุกลุ่มที่ 2

สาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่ สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 มีทั้งหมด 101 สาเหตุ แต่จุดของสาเหตุจำนวนน้อย ที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ มีจำนวน 27 จุด ดังแสดงในตารางที่ 17

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการ
ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น	ร้อยละ
1. งบประมาณมีจำกัด	0.0963	9.53
2. โรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล	0.0803	8.03
3. มีอัตราค่าส่งน้อยและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	0.0729	7.29
4. ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี	0.0717	7.17
5. มีอัตราค่าส่งน้อยและผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน	0.0712	7.12
6. การบริหารปิดตัวบุคคล	0.0700	7.00
7. มีอัตราค่าส่งน้อยและผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่	0.0642	6.42
8. ผู้บริหารขาดคุณธรรม	0.0614	6.14
9. เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ	0.0583	5.83
10. ไม่ศึกษาข้อมูลเดิมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม	0.0526	5.26
11. ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ	0.0422	4.22
12. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	0.0420	4.20
13. ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี	0.0274	2.74
14. ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ	0.0267	2.67
15. ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม	0.0219	2.19
16. มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	0.0216	2.16
17. ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน	0.0210	2.10
18. ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่	0.0189	1.89
19. ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ	0.0166	1.66
20. ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ	0.0164	1.64
21. ครูปิดการสอนแบบเก่า	0.0132	1.32
22. ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการนิเทศ	0.0128	1.28
23. ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีภาวะครอบครัว	0.0102	1.02
24. ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์	0.0066	0.66
25. ได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	0.0024	0.24
26. ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานซ้ำซ้อน	0.0023	0.23
27. ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานไม่ตรงหน้าที่	0.0021	0.21
รวม	1.0000	100

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 มีจำนวน 27 ชุด ประกอบด้วยชุดของสาเหตุที่มีส่วนประกอบเดียว 19 ชุด และชุดของสาเหตุที่มีส่วนประกอบคู่ 8 ชุด ได้แก่ มีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน มีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ มีอัตรากำลังน้อยและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีภาระครอบครัวมาก ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานซ้ำซ้อน ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานไม่ตรงหน้าที่ ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุดในการทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ คือ งบประมาณมีจำกัด มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.0953 รองลงมา คือ โรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล (0.0803) มีอัตรากำลังน้อยและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก (0.0729) ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี (0.0717) มีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน (0.0712) การบริหารยึดตัวบุคคล (0.0700) มีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ (0.0642) ผู้บริหารขาดคุณธรรม (0.0614) เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ (0.0583) ไม่ศึกษาข้อมูลเดิมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม (0.0525) ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ (0.0422) ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน (0.0420) ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี (0.0274) ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ (0.0257) ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม (0.0219) มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก (0.0215) ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน (0.0210) ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ (0.0189) ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ (0.0166) ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ (0.0164) ครูยึดการสอนแบบเก่า (0.0132) ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการนิเทศ (0.0128) ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีภาระครอบครัว (0.0102) ผู้นิเทศขาดอุดมการณ์ (0.0056) มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก (0.0024) ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานซ้ำซ้อน (0.0023) และผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานไม่ตรงหน้าที่ (0.0021)

2.2.3 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด (min cut set) ที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ

ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดซึ่งอาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการ
ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2
จำแนกตามสาเหตุหลัก ๆ

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		วัดความ เชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าร้อยละ	X ความ ถี่ใน การ เกิด	X ความ ถาก ง่าย ใน การ แก้ไข	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์ 1*		
	ร้อยละ	ค่า ความ น่าจะเป็น				ความ ถี่ เกิน ขึ้น	ความ ถี่ใน การ เกิด	ความ ถี่ ง่าย ใน การ แก้ไข
1. ไม่มีการติดตามผลการนิเทศ	100	0.2333						
1.1 การบริหารปิดตัวบุคคล	30.02	0.0700	2.17	2.33	2.17	/	/	+
1.2 เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ	24.99	0.0583	2.50	2.33	2.67	/	/	/
1.3 ไม่ศึกษาข้อมูลเดิมและไม่ปรับปรุง แผนเดิม	22.50	0.0526	2.17	2.50	3.00	/	/	/
1.4 ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ	6.39	0.0149	2.50	1.83	2.00	/	/	+
1.5 ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม	5.44	0.0127	2.33	2.17	2.17	/	/	+
1.6 ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ	4.07	0.0095	2.50	2.17	2.83	/	/	/
1.7 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการ นิเทศ	3.17	0.0074	2.50	2.00	2.17	/	/	+
1.8 ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ	1.37	0.0032	2.67	2.67	2.33	/	/	+
1.9 ครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ	1.07	0.0026	2.50	3.00	2.00	/	/	+
1.10 อุปนิสัยส่วนตัว	0.51	0.0012	1.67	2.67	1.67	/	/	+
1.11 ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์	0.47	0.0011	2.17	1.83	2.33	/	/	+
2. ขาดบุคลากร	100	0.2083						
2.1 มีอัตรากำลังน้อย และมีโรงเรียนที่ ต้องออกนิเทศมาก	34.99	0.0729	3.00, 2.50	2.83, 2.83	2.17, 1.83	/	/	+
2.2 มีอัตรากำลังน้อย และผู้นิเทศทำงาน ซ้ำซ้อน	34.18	0.0712	3.00, 2.67	2.83, 2.83	2.17, 2.50	/	/	?
2.3 มีอัตรากำลังน้อย และผู้นิเทศทำงาน ไม่ตรงหน้าที่	30.82	0.0642	3.00, 2.67	2.83, 2.17	2.17, 3.00	/	/	?
3. ขาดงบประมาณ	100	0.1567						
3.1 งบประมาณมีจำกัด	60.82	0.0953	2.67	2.67	2.33	/	/	+
3.2 ผู้บริหารขาดคุณธรรม	39.18	0.0614	2.17	2.67	2.00	/	/	+

ตารางที่ 18 (ต่อ)

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		วัดความ เชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าร้อยละ	X ความ ถ การ เกิด	X ความ ยาก ง่าย ใน การ แก้ไข	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ ๓*		
	ร้อยละ	ค่า ความ น่า จะ เป็น				ความ เชื่อ มั่น	ความ ดีใน การ เกิด	ความ ยาก ง่าย ใน การ แก้ ไข
4. ผู้นิเทศไม่มีเวลา	100	0.1417						
4.1 โรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล	56.67	0.0803	2.50	2.67	1.83	/	/	+
4.2 มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	15.17	0.0215	2.50	2.83	1.83	/	/	+
4.3 ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน	14.82	0.0210	2.67	2.83	2.50	/	/	/
4.4 ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่	13.34	0.0189	2.67	2.17	3.00	/	/	/
5. ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ	100	0.1333						
5.1 ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ	31.66	0.0422	2.00	2.67	2.67	/	/	/
5.2 ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า ๆ และอุปนิสัยส่วนตัว	20.56	0.0274	2.50,	2.33,	1.50,			
5.3 ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ	9.15	0.0122	2.33	2.67	2.50	/	/	?
5.4 ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า ๆ และมีภาวะครอบครัว	7.65	0.0102	2.67	2.67	2.33	/	/	+
5.5 ครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ	2.50,		2.50,	2.33,	1.50,			
5.6 ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ	7.65	0.0102	2.50	2.67	2.50	/	/	?
5.7 ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม	7.35	0.0098	2.50	3.00	2.00	/	/	+
5.8 อุปนิสัยส่วนตัวของผู้นิเทศ	4.05	0.0054	2.50	1.83	2.00	/	/	+
5.9 ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์	3.45	0.0046	2.33	2.17	2.17	/	/	+
5.10 อุปนิสัยส่วนตัวของผู้นิเทศ	3.38	0.0045	1.67	1.83	1.67	/	/	+
5.11 ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์	3.07	0.0041	2.17	1.83	2.33	/	/	+
5.12 ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ	2.55	0.0034	2.50	2.17	2.83	/	/	/
5.13 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการนิเทศ	2.02	0.0027	2.50	2.00	2.17	/	/	+
5.14 ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า ๆ และมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	1.80	0.0024	2.50,	2.33,	1.50,			
5.15 ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า ๆ และทำงานซ้ำซ้อน	1.73	0.0023	2.50,	2.33,	1.50,			
5.16 ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า ๆ และทำงานไม่ตรงหน้าที่	1.58	0.0021	2.67	2.83	2.50	/	/	?
			2.50,	2.33,	1.50,			
			2.67	2.17	3.00	/	/	?

ตารางที่ 18 (ต่อ)

สาเหตุ	ค่าความน่าจะเป็น		มีความ เชื่อมั่น ในการ กำหนด ค่าร้อยละ	X ความ ถี่ใน การ เกิด	X̄ ความ ยาก ง่าย ใน การ แก้ไข	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์ *		
	ร้อยละ	ค่า ความ น่าจะเป็น				ความ เชื่อ มั่น	ความ ถี่ใน การ เกิด	ความ ง่าย ง่าย ใน การ แก้ไข
6. ผู้นิเทศไม่อุทิศตน อุทิศเวลา	100	0.1267						
6.1 อุปนิสัยส่วนตัว	52.09	0.0660	2.17	2.33	1.67	/	/	+
6.2 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	33.16	0.0420	1.83	1.83	2.67	/	/	/
6.3 ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ	4.26	0.0054	2.50	1.83	2.00	/	/	+
6.4 ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม	3.63	0.0046	2.33	2.17	2.17	/	/	+
6.5 ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ	2.76	0.0035	2.50	2.17	2.83	/	/	/
6.6 ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบและหลักการ นิเทศ	2.13	0.0027	2.50	2.00	2.17	/	/	+
6.7 ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ	0.95	0.0012	2.67	2.67	2.33	/	/	+
6.8 ครูปิดการสอนแบบเก่า ๆ	0.71	0.0009	2.50	3.00	2.00	/	/	+
6.9 ผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์	0.32	0.0004	2.17	1.83	2.33	/	/	+

*เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสาเหตุ ได้แก่

- มีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 3.00
- มีค่าความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้งถึงบ่อย ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 3.00
- สามารถแก้ไขได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.00

สัญลักษณ์ที่ใช้

- / หมายถึง ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- +
- ? หมายถึง ยังตัดสินไม่ได้

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ สามารถจำแนกสาเหตุหลัก ๆ ได้ 6 สาเหตุ สาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ไม่มีการติดตามผลการนิเทศ มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.2333 รองลงมา คือ ขาดบุคลากร (0.2083) ขาดงบประมาณ (0.1567) ผู้นิเทศไม่มีเวลาร่าง (0.1417) ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ (0.1333) และผู้นิเทศไม่อุทิศตนอุทิศเวลา (0.1267) ตามลำดับ สาเหตุหลัก ๆ จำแนกเป็นสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้

1) ไม่มีการติดตามผลการนิเทศ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 11 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุด คือ การบริหารยึดตัวบุคคล คิดเป็นร้อยละ 30.02 ชุดของสาเหตุทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน กว่าร้อยละ 50 มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นไม่ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม ผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ ครูยึดการสอนแบบเก่า และผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่าส่วนใหญ่เป็นสาเหตุที่แก้ไขยาก มีเพียง 3 สาเหตุเท่านั้นที่แก้ไขง่าย ได้แก่ เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ ไม่ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม ผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ

2) ขาดบุคลากร ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 3 ชุด เป็นสาเหตุที่มีส่วนประกอบคู่ทั้ง 3 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุด คือ มีอัตรากำลังน้อยและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก คิดเป็นร้อยละ 34.99 ชุดของสาเหตุทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากและมีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ เกือบทั้งหมด ยกเว้น ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่า เป็นชุดของสาเหตุที่แก้ไขยาก 1 ชุด และยังตัดสินใจไม่ได้ 2 ชุด ชุดที่แก้ไขไม่ได้ คือ มีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน กับมีอัตรากำลังน้อยและผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ เหตุที่ยังตัดสินใจยากง่ายในการแก้ไขไม่ได้ เนื่องจากมีอัตรากำลังน้อยแก้ไขได้ยาก แต่ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อนและผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่แก้ไขได้ง่าย

3) ขาดงบประมาณ ประกอบไปด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 2 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีความน่าจะเป็นสูงสุด คือ งบประมาณมีจำกัด คิดเป็นร้อยละ 60.82 ชุดของสาเหตุทั้ง 2 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยงบประมาณมีจำกัดมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารขาดความยุติธรรมมีค่าความ

เชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ ทั้ง 2 ชุด เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่า แก้ไขได้ยากทั้ง 2 ชุด เช่นกัน

4) ผู้นิเทศไม่มีเวลา ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 4 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล คิดเป็นร้อยละ 56.67 สาเหตุทุกสาเหตุมีค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากและความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ ยกเว้น ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่า แก้ไขยาก 2 ชุด แก้ไขยาก 2 ชุด ชุดที่แก้ไขยาก ได้แก่ โรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล และมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก ส่วนชุดที่แก้ไขง่าย ได้แก่ ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน และผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่

5) ผู้นิเทศขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 14 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.68 ชุดของสาเหตุมีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมินทุกชุด โดยส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ผู้บริหารไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม และผู้นิเทศขาดมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ผู้นิเทศมีภาระครอบครัวและครูยึดการสอนแบบเก่า ๆ มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่าส่วนใหญ่แก้ไขยาก แก้ไขง่ายเพียง 2 ชุด และยังคงตัดสินใจไม่ได้ 4 ชุด ชุดของสาเหตุที่แก้ไขง่าย ได้แก่ ผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการ และผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถ ชุดของสาเหตุที่ยังตัดสินใจไม่ได้ ได้แก่ ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและมีภาระงานมาก ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานซ้ำซ้อน ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่าและทำงานไม่ตรงหน้าที่ ยังตัดสินใจความยากง่ายในการแก้ไขไม่ได้ เนื่องจาก ผู้นิเทศได้รับการศึกษาแบบเก่า แก้ไขได้ยาก แต่ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี ผู้นิเทศมีภาระงานมาก ผู้นิเทศทำงานซ้ำซ้อน และผู้นิเทศทำงานไม่ตรงหน้าที่ แก้ไขได้ง่าย

6) ผู้นิเทศไม่อุทิศตนอุทิศเวลา ประกอบด้วยชุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุด 9 ชุด ชุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 52.09 สาเหตุทุกสาเหตุมีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละและความถี่ในการเกิดผ่านเกณฑ์การประเมิน เป็นชุดของสาเหตุที่มีค่าความเชื่อมั่นมาก 5 ชุด และมีความเชื่อมั่นปานกลาง 4 ชุด ส่วนใหญ่มีความถี่ในการเกิดเป็นบางครั้ง ยกเว้นผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศ และครูยึดการสอนแบบเก่า มีความถี่ในการเกิดบ่อย ๆ เมื่อพิจารณาความยากง่ายในการแก้ไข พบว่าส่วน

ใหญ่แก้ไขยาก มีเพียง 2 สาเหตุเท่านั้นที่แก้ไขง่าย ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน และผู้นิเทศ
ไม่มีความรู้ความสามารถ

2.2.4 จุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

จุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการ
ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ และเป็นจุดของสาเหตุที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า
1 สาเหตุ แสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ
จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

จุดของสาเหตุที่ ทำให้เกิดสาเหตุ หลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ	สาเหตุหลัก ๆ						ค่าความ น่าจะ เป็นรวม
	ขาด บุคลากร	ขาดงบ ประมาณ	ผู้นิเทศ ขาดความ เชื่อมั่นใน การนิเทศ	ผู้นิเทศ ไม่มีเวลา	ผู้นิเทศไม่ อุทิศตน อุทิศเวลา	ไม่มี การคิด ตามผล การนิเทศ	
1. ผู้นิเทศมีอุปนิสัย ส่วนตัวไม่ดี	-	-	0.0045	-	0.0660	0.0012	0.0717
2. ผู้บริหารไม่เชื่อ มั่นผู้นิเทศ	-	-	0.0054	-	0.0054	0.0149	0.0257
3. ผู้บริหารไม่ ต้องการบริการ เพิ่ม	-	-	0.0046	-	0.0046	0.0127	0.0219
4. ผู้นิเทศไม่ใช่จิต วิทยาในการนิเทศ	-	-	0.0122	-	0.0012	0.0032	0.0166
5. ผู้นิเทศไม่มีความรู้ ความสามารถ	-	-	0.0034	-	0.0035	0.0095	0.0164
6. ครูยึดการสอน แบบเก่า ๆ	-	-	0.0098	-	0.0009	0.0025	0.0132
7. ผู้บริหารไม่เข้าใจ ระบบและหลักการ นิเทศ	-	-	0.0027	-	0.0027	0.0074	0.0128
8. ผู้นิเทศขาด มนุษยสัมพันธ์	-	-	0.0041	-	0.0004	0.0011	0.0056

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าจุดของสาเหตุจำนวนน้อยที่สุดที่ทำให้เกิดสาเหตุหลัก ๆ มากกว่า 1 สาเหตุ มีจำนวน 8 จุด จุดของสาเหตุทั้งหมดเป็นสาเหตุของสาเหตุหลัก ๆ เดียวกัน จำนวน 3 สาเหตุ ได้แก่ เป็นสาเหตุของผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ ผู้นิเทศไม่อุทิศตน อุทิศเวลาและผู้ไม่ติดตามผลการนิเทศ จุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นรวมมากที่สุด คือ ผู้นิเทศมีอุปนิสัยส่วนตัวไม่ดี มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.0717 ส่วนจุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นรวมน้อยที่สุด คือ ผู้ที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความน่าจะเป็นรวมเท่ากับ 0.0056

2.2.4 เส้นทางวิกฤติที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2

เส้นทางที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ เรียงตามลำดับเส้นทางที่มีความวิกฤติมากที่สุดไปน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. เส้นทางวิกฤติ ลำดับที่ 1 เริ่มจาก งบประมาณมีจำกัด เนื่องจากเป็นจุดของสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงสุด มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละมากและมีความถี่ในการเกิดบ่อย แต่เป็นสาเหตุที่แก้ไขได้ยาก ซึ่งถ้าแก้ไขได้จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.0953 โดยจะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการขาดงบประมาณในการดำเนินการลดลง

2. เส้นทางวิกฤติ ลำดับที่ 2 เริ่มจากโรงเรียนที่จะนิเทศอยู่ไกล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอสูงสุดลำดับที่ 2 มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละมาก มีความถี่ในการเกิดบ่อย แต่สามารถแก้ไขได้ยาก ซึ่งถ้าสามารถแก้ไขได้จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.0803 โดยจะทำให้ค่าความน่าจะเป็นที่ทำให้ผู้นิเทศไม่มีเวลาลดลง

3. เส้นทางวิกฤติ ลำดับที่ 3 เริ่มจากมีอัตราค่าส่งน้อยและมีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีค่าความน่าจะเป็นที่อาจทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอสูงสุดลำดับที่ 3 มีความเชื่อมั่นในการกำหนดค่าร้อยละมาก มีความถี่ในการเกิดบ่อย แต่แก้ไขยาก ซึ่งถ้าแก้ไขได้จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอลดลง 0.0729 โดยจะทำให้ค่าความน่าจะเป็นของการขาดบุคลากรลดลง

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีของผู้มีส่วนร่วมในการใช้เทคนิค

ผู้มีส่วนร่วมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีทั้งหมด จำนวน 9 คน จำแนกเป็นผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ในกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1 จำนวน 3 คน และผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ในกลุ่มการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 จำนวน 6 คน สรุปความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีในการวิเคราะห์สาเหตุของผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่ม ได้ดังนี้

1. ความยากง่ายในการปฏิบัติ

ผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ส่วนใหญ่เห็นว่าการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีสามารถปฏิบัติได้ง่าย แต่ก็มีส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติได้ยาก ปฏิบัติได้ง่ายเนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ที่เป็นลำดับขั้นจากสาเหตุหลัก ๆ ไปหาสาเหตุย่อย ๆ และเป็นกาวิเคราะห์สาเหตุจากความเป็นจริงที่เคยประสบมา จึงทำให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุได้หลากหลาย แต่การวิเคราะห์ต้องอาศัยการระดมความคิดอย่างมากต้องใช้เวลาและความละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้งจะต้องอาศัยความพร้อมและมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจึงจะใช้ได้ผลดี ส่วนผู้เข้าร่วมบางคนซึ่งเห็นว่าสามารถปฏิบัติได้ยากให้เหตุผลว่าเรื่องที่วิเคราะห์เป็นเรื่องที่กว้าง มีข้อมูลมากและในการวิเคราะห์ต้องหาข้อมูลให้มากพอ ประกอบกับอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูล

2. ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์สาเหตุในทางการศึกษา

ผู้ร่วมการวิเคราะห์ส่วนใหญ่เห็นว่าการนำการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีไปใช้เพื่อการวิเคราะห์สาเหตุในทางการศึกษามีความเป็นไปได้มาก แต่ก็มีผู้เข้าร่วมบางส่วนที่เห็นว่ามีความเป็นไปได้มากและน้อยเท่า ๆ กัน ผู้ที่เห็นว่ามีความเป็นไปได้มากให้เหตุผลว่าเนื่องจากวิธีการไม่ยากเกินไปสามารถเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย วิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจนและเป็น การเรียงลำดับความคิดได้ดี โดยบางคนให้ความเห็นว่าน่าจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อวางแผนการสอน ประเมินผลการสอนและปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ถ้ารู้วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการวิเคราะห์เป็นอย่างดี นอกจากนี้การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรียังเป็นการวิเคราะห์ที่ น่าจะช่วยปรับปรุงการศึกษาให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้นเพราะรู้ต้นตอของปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ในการแก้ปัญหาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและ

ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ส่วนผู้ร่วมกลุ่มบางคนก็เห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มาก และน้อยเท่า ๆ กัน ให้เหตุผลว่าเนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นอยู่กับบุคคล สภาพแวดล้อม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ หลายปัจจัย แต่ก็จะมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มากขึ้นถ้าข้อมูลที่ ได้มีความตรงซึ่งได้จากการวิเคราะห์หลาย ๆ ครั้ง

3. ความพึงพอใจในการใช้

ผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ทุกคนชอบการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี เนื่องจากมีโอกาสได้ ฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็นทำให้ทราบปัญหาที่หลากหลาย ได้คิดพิจารณาว่าปัญหาใดมีความ สำคัญมากน้อยเพียงใด สามารถนำมาแก้ไขได้หรือไม่ ได้พูดแสดงความคิดเห็น ตลอดจนได้ใช้ ประสบการณ์ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งหลักการวิเคราะห์มีความเป็นประชาธิปไตยและมีการ จัดระบบความคิดที่ดี นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ทุกคนยังยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วม การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีอีกครั้ง เนื่องจากได้รับความรู้และวิทยาการ ใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ ประกอบกับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน ทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุจากการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี

การศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุจากการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี พิจารณาจาก ความสอดคล้องระหว่างสาเหตุที่จำแนกได้จากการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีกับสาเหตุที่ได้จากการ ศึกษาเอกสาร และการประเมินความสอดคล้องจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา แบ่ง การนำเสนอผลการศึกษาคือความสอดคล้องเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการศึกษา ความสอดคล้องของสาเหตุที่จำแนกได้จากการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีกับสาเหตุจากการศึกษา เอกสาร ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการประเมินระดับความสอดคล้องจากทัศนะของผู้ทรง คุณวุฒิทางการศึกษา ปรากฏผลในแต่ละส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุที่จำแนกได้จากการวิเคราะห์สาเหตุ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีกับสาเหตุที่ได้จากการศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี ดำเนินการวิเคราะห์ 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 1 ประเด็น เป็นความต้องการจำเป็นในรูปของกระบวนการ คือ การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ เอกสารที่ใช้ในการศึกษาความสอดคล้องมี จำนวน 26 รายการ จำแนกเป็นวิทยานิพนธ์ จำนวน 22 รายการ รายงานการวิจัย จำนวน 2 รายการ และเอกสารอื่นๆ จำนวน 2 รายการ แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาคือความสอดคล้องออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ จากการศึกษาเอกสาร

สาเหตุ	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์
ผู้นิเทศ	
1.มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา	มาลี (2523), ศุภลักษณ์ (2524), ประภาพรรณ (2529), สปช. (2531), สมดี(2534),วรรณพร (2536), สกศ. (2536)
2.ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการนิเทศ	วนิดา (2525), ทนงศักดิ์ (2531), สปช. (2531), ไสพิศ (2533), สมดี (2534), นัยนา (2536), ทิมพา (2536), วรรณพร (2536), สกศ. (2536)
3.ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ	พจน์ปรีชา (2533), วรรณพร (2536)
4.ขาดความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ และอุปกรณ์ในการนิเทศ	สายัณห์ (2529)
5.มีภาระครอบครัวมาก	วรรณพร (2536)

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สาเหตุ	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์
6. มีปัญหาทางเศรษฐกิจ	วรรณพร (2536)
7. ไม่กระตือรือร้น	ทองศักดิ์ (2531), สกศ. (2536)
8. ขาดความรับผิดชอบ	สกศ. (2536)
9. ขาดความสามัคคี	วนิดา (2525), กัลยา (2531)
10. การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ	สกศ. (2536)
11. ขาดขวัญและกำลังใจ	วนิดา (2525), บุญเจือ (2525), วรรณพร (2536), สกศ. (2536),
12. ทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ	สมดี (2534)
13. มีภาระงานมาก	บุญเจือ (2525), สายัณห์ (2529), กัลยา (2531), สกศ. (2536), วรรณพร (2537)
ความพร้อมในการออกนิเทศ	
1. ขาดยานพาหนะในการนิเทศ	ไพบุลย์ (2522), ผกาทิพย์ (2523), ศุภลักษณ์ (2524), วนิดา (2525), สายัณห์ (2529), จำรัส (2531), เหวงเวช (2531), สกศ. (2536)
2. ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย	สกศ. (2536)
3. ขาดข้อมูล	กัลยา (2531)
4. ขาดงบประมาณ	ชัยวัฒน์ (2520), โสภณ (2521), ไพบุลย์ (2522), วนิดา (2525), สมพร (2526), บุญเจือ (2525), ประภาพรรณ (2529), สายัณห์ (2529), จำรัส (2531), เหวงเวช (2531), ทองศักดิ์ (2531), สปช. (2531), สมดี (2534), พิมพา (2536)
5. ขาดบุคลากร	ชัยวัฒน์ (2520), ไพบุลย์ (2522), วนิดา (2525), บุญเจือ (2525), ประภาพรรณ (2529), สายัณห์ (2529), กัลยา (2531), จำรัส (2531), ทองศักดิ์ (2531), สปช. (2531), ณรงค์ (2532), พจนันวีรชา (2533), ชัยณรงค์ (2535), นัยนา (2536), พิมพา (2536), วรรณพร (2536), สกศ. (2536)

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สาเหตุ	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์
6. ผู้นิเทศไปช่วยราชการ	ชัยวัฒน์ (2521)
7. ขาดสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	ชัยวัฒน์ (2520), ไพบุลย์ 2522), สมพร (2526), บุญเจือ (2525), ทนงค์ดี (2531), สปช. (2531) ณรงค์ (2532), จันทรทิพย์ (2534), วรณพร (2536)
ผู้รับการนิเทศ	
1. ครูยึดการสอนแบบเก่า	พจน์ปรีชา (2533)
2. ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	สายัณห์ (2529)
3. ครูไม่พร้อมที่จะได้รับการนิเทศ	วรณพร (2536)
4. ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	ชัยวัฒน์ (2520)
โรงเรียนที่ไปนิเทศ	
1. มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	จำรัส (2531), สปช. (2531), ณรงค์ (2532), สมดี (2534), สกศ. (2536)
2. โรงเรียนอยู่ไกล, ทुरกันดาร เดินทางลำบาก	สมดี (2534), สกศ. (2536)
3. โรงเรียนตั้งอยู่ห่างกัน	สมดี (2534)
ผู้บริหาร	
1. ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	ชัยวัฒน์ (2520), วนิตา (2525)
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	ชัยวัฒน์ (2520)
กระบวนการบริหาร	
1. ขาดการติดตามผลการนิเทศ	ไพบุลย์ (2522), สมพร (2526), พิมพา (2536), วรณพร (2536)
2. ใช้งบประมาณผิดประเภท	สกศ. (2536)
3. ไม่ได้สำรวจข้อมูล	พจน์ปรีชา (2533), สกศ. (2536), วรณพร (2536)
4. ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	สกศ. (2536)
5. ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	สกศ. (2536)

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สาเหตุ	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์
6.มีงานแทรกซ้อนมาก	วนิดา (2525), สมดี (2534), สกศ. (2536), วรรณพร (2536)
7.ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศ	สกศ. (2536)
8.ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	ชัยวัฒน์ (2520), ประภาพรรณ (2529), ณรงค์ (2532), วรรณพร (2536)
9.ขาดการประสานงาน	วนิดา (2525), บุญเจือ (2525), ประภาพรรณ (2529), พิมพา (2536)
10.ขาดการวางแผนงานที่ดี	ณรงค์ (2532), พิมพา (2536), วรรณพร (2536)
11.ทำงานไม่ตรงหน้าที่	วนิดา (2525), สายัณห์ (2529), ทนงค์ดี (2531), ณรงค์ (2532), นัยนา (2536)
12.ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร	ณรงค์ (2532)
13.ใช้รูปแบบการนิเทศไม่เหมาะสม	สปช. (2531), สกศ. (2536)
14.ระบบการบริหารไม่เอื้อ	ชัยวัฒน์ (2520), วรรณพร (2536)
15.ทำงานซ้ำซ้อน	สกศ. (2536)

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการศึกษาเอกสาร จำแนกสาเหตุ ได้ 6 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ สาเหตุจากผู้นิเทศ สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศ สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ สาเหตุจากโรงเรียนที่ออกนิเทศ สาเหตุจากผู้บริหาร และสาเหตุจากกระบวนการบริหาร

สาเหตุจากผู้นิเทศ ประกอบด้วย มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา ขาดความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ และอุปกรณ์การนิเทศ มีภาระครอบคร้ว มีปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ขาดขวัญและกำลังใจ ทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ และมีภาระงานมาก

สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศ ได้แก่ ขาดยานพาหนะในการนิเทศ ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดข้อมูล ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร ผู้นิเทศไปช่วยราชการ และขาดสื่อและอุปกรณ์ในการนิเทศ

สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูยึดการสอนแบบเก่า ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ ครูไม่พร้อมที่จะได้รับการนิเทศ และครูไม่ร่วมมือในการนิเทศ

สาเหตุจากโรงเรียนที่ออกนิเทศ ได้แก่ มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก โรงเรียนอยู่ห่างไกล ทुरกันดาร การเดินทางไม่สะดวก และโรงเรียนตั้งอยู่ห่างกัน

สาเหตุจากผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า

สาเหตุจากกระบวนการบริหาร ได้แก่ ขาดการติดตามผลการนิเทศ ใช้งบประมาณผิดประเภท ไม่ได้สำรวจข้อมูล ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป มีงานแทรกซ้อนมาก ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ขาดการประสานงาน ขาดการวางแผนที่ดี ทำงานไม่ตรงหน้าที่ ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร ใช้รูปแบบการนิเทศไม่เหมาะสม ระบบการบริหารไม่เอื้อ และทำงานซ้ำซ้อน

1.2 ผลการศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการไม่สม่ำเสมอระหว่างสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 กับสาเหตุจากการศึกษาเอกสาร

ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 21

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ความสอดคล้องของสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการ
อย่างไม่สม่ำเสมอระหว่างสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 กับ
สาเหตุจากการศึกษาเอกสาร

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ผู้นิเทศ				
1. ผู้นิเทศไม่เป็นที่ยอมรับของครูและโรงเรียน	✓			✓
2. ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการนิเทศ	✓	✓	✓	
3. ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ	✓	✓	✓	
4. ขาดความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ และ อุปกรณ์ในการนิเทศ		✓		✓
5. มีภาระครอบครัวยุคมาก	✓	✓	✓	
6. มีปัญหาทางเศรษฐกิจ	✓	✓	✓	
7. ไม่กระตือรือร้น		✓		✓
8. ขาดความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	
9. ขาดความสามัคคี	✓	✓	✓	
10. การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ, การนิเทศไม่ประสบความสำเร็จ	✓	✓	✓	
11. ขาดขวัญและกำลังใจ	✓	✓	✓	
12. ทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓	
13. มีภาระงานมาก		✓		✓
14. ขาดจิตสำนึก	✓			✓
15. ไม่ออกนิเทศ	✓			✓
16. ไม่ใฝ่หาความรู้	✓			✓
17. ขาดอุดมการณ์	✓			✓
18. ไม่อุทิศตน	✓			✓
19. มีปัญหาในที่ทำงาน	✓			✓

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
20.ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			✓
21.วางตัวไม่เหมาะสม	✓			✓
22.มีอุปนิสัยส่วนตัวที่ไม่ดี	✓			✓
23.ไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	✓			✓
24.ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	✓			✓
25.ขาดแรงจูงใจ	✓			✓
26.มีปัญหาสุขภาพ	✓			✓
รวม	23	12	9	17
คิดเป็นร้อยละ	88.46	52.17	34.62	65.38
ความพร้อมในการออกนิเทศ				
1.ขาดยานพาหนะในการนิเทศ		✓		✓
2.ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย		✓		✓
3.ขาดข้อมูล ไม่รู้ปัญหา	✓	✓	✓	
4.ขาดงบประมาณ	✓	✓	✓	
5.ขาดบุคลากร		✓		✓
6.ผู้นิเทศไปช่วยราชการ		✓		✓
7.ขาดสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	✓	✓	✓	
8.มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา	✓	✓	✓	
9.คณะผู้นิเทศมีเวลาว่างไม่ตรงกัน	✓			✓
รวม	5	8	4	5
คิดเป็นร้อยละ	55.55	88.89	44.44	55.55

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ผู้รับการนิเทศ				
1. ครุภัณฑ์การสอนแบบเก่า		✓		✓
2. ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ		✓		✓
3. ครูไม่พร้อมที่จะได้รับการนิเทศ		✓		✓
4. ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	✓	✓	✓	
รวม	1	4	1	3
คิดเป็นร้อยละ	25.00	100.00	25.00	75.00
โรงเรียนที่ไปนิเทศ				
1. มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก		✓		✓
2. โรงเรียนอยู่ไกล, ทुरกันดาร เดินทางลำบาก		✓		✓
3. โรงเรียนตั้งอยู่ห่างกัน		✓		✓
4. โรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	✓			✓
รวม	1	3	-	4
คิดเป็นร้อยละ	25.00	75.00	-	100.00
ผู้บริหาร				
1. ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	✓	✓	✓	
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า	✓	✓	✓	
3. ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	✓			✓
รวม	3	2	2	1
คิดเป็นร้อยละ	100.00	66.67	66.67	33.33
กระบวนการบริหาร				
1. ขาดการติดตามผลการนิเทศ		✓		✓
2. ใช้งบประมาณผิดประเภท		✓		✓
3. ไม่ได้สำรวจข้อมูล	✓	✓	✓	
4. ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ		✓		✓

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
5.ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	✓	✓	✓	
6.มีงานแทรกซ้อน งานจรมาก	✓	✓	✓	
7.ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศ		✓		✓
8.ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	
9.ขาดการประสานงาน		✓		✓
10.ขาดการวางแผนงานที่ดี	✓	✓	✓	
11.ทำงานไม่ตรงหน้าที่		✓		✓
12.ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร	✓	✓	✓	
13.ใช้รูปแบบการนิเทศไม่เหมาะสม		✓		✓
14.ระบบการบริหารไม่เอื้อ	✓	✓	✓	
15.ทำงานซ้ำซ้อน	✓	✓	✓	
16.ฝ่ายวางแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	✓			✓
17.ผู้บริหารมีงานอื่นมาก	✓			✓
18.ผู้บริหารขาดข้อมูล ไม่รู้ปัญหา	✓			✓
รวม	11	15	8	10
คิดเป็นร้อยละ	61.11	83.33	44.44	55.56
รวมทั้งหมด	44	44	24	40
คิดเป็นร้อยละ	68.75	68.75	37.50	62.50

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 และการศึกษาเอกสาร มีจำนวน 64 สาเหตุ ประกอบไปด้วยสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 และการศึกษาเอกสาร จำนวนละ 44 สาเหตุ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 68.75 สาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1 จำแนกเป็นสาเหตุจากผู้นิเทศ จำนวน 23 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 88.46 สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศ จำนวน 5 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 55.55 สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ จำนวน 1 สาเหตุ คิด

เป็นร้อยละ 25.00 สาเหตุจากโรงเรียนที่ไปนิเทศ จำนวน 1 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 25.00 สาเหตุจากผู้บริหาร จำนวน 3 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และสาเหตุจากกระบวนการบริหาร จำนวน 11 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 61.11 ส่วนสาเหตุจากการศึกษาเอกสาร จำแนกเป็นสาเหตุจากผู้นิเทศ จำนวน 12 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 52.17 สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศ จำนวน 8 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 88.89 สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ จำนวน 4 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สาเหตุจากโรงเรียนที่ไปนิเทศ จำนวน 3 สาเหตุ คิดเป็น ร้อยละ 75.00 สาเหตุจากผู้บริหาร จำนวน 2 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และสาเหตุจากกระบวนการบริหาร จำนวน 15 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 83.00

ผลการศึกษาความสอดคล้อง พบว่าในจำนวน 64 สาเหตุ เป็นสาเหตุที่มีความสอดคล้องกันจำนวน 24 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 37.50 และเป็นสาเหตุที่ไม่มีความสอดคล้องกันจำนวน 40 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 62.50 สาเหตุที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุดเป็นสาเหตุจากผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศและกระบวนการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 44.44 สาเหตุจากผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 34.62 สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนสาเหตุจากโรงเรียนที่ไปนิเทศไม่มีความสอดคล้องกันเลย

1.3 ผลการศึกษาความสอดคล้องของสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอระหว่างสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 กับสาเหตุจากการศึกษาเอกสาร

ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 22

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ความสอดคล้องของสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการ
อย่างไม่สม่ำเสมอระหว่างสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 กับ
สาเหตุจากการศึกษาเอกสาร

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ผู้นิเทศ	✓	✓	✓	
1. มีภาระงานมาก				
2. ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการนิเทศ	✓	✓	✓	
3. ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ		✓		✓
4. ขาดความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ และ อุปกรณ์ในการนิเทศ		✓		✓
5. มีภาระครอบครัวมาก	✓	✓	✓	
6. มีปัญหาทางเศรษฐกิจ		✓		✓
7. ไม่กระตือรือร้น		✓		✓
8. ขาดความรับผิดชอบ		✓		✓
9. ขาดความสามัคคี		✓		✓
10. การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ		✓		✓
11. ขาดขวัญและกำลังใจ	✓	✓	✓	
12. ทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ		✓		✓
13. ไม่มีประสบการณ์การสอนแบบใหม่	✓			✓
14. ได้รับการศึกษาแบบเก่า	✓			✓
15. ไม่ใ้รู้	✓			✓
16. มีอุปนิสัยส่วนตัวที่ไม่ดี	✓			✓
17. ดำรงตำแหน่งช่วยราชการ	✓			✓
18. ขาดมนุษยสัมพันธ์	✓			✓
19. มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม	✓			✓

ตารางที่ 22 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
20. ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	✓			✓
21. ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			✓
รวม	13	12	4	17
คิดเป็นร้อยละ	61.90	57.14	19.14	80.95
ความพร้อมในการออกนิเทศ				
1. ขาดยานพาหนะในการนิเทศ		✓		✓
2. ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย		✓		✓
3. ขาดข้อมูล ไม่รู้ปัญหา		✓		✓
4. ขาดงบประมาณ	✓	✓	✓	
5. ขาดบุคลากร	✓	✓	✓	
6. ผู้นิเทศไปช่วยราชการ		✓		✓
7. ขาดสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ		✓		✓
8. มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา	✓	✓	✓	
9. งบประมาณมีจำกัด	✓			✓
รวม	4	8	3	6
คิดเป็นร้อยละ	44.44	88.89	33.33	66.67
ผู้รับการนิเทศ				
1. ครูยึดการสอนแบบเก่า	✓	✓	✓	
2. ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	✓	✓	✓	
3. ครูไม่พร้อมที่จะได้รับการนิเทศ	✓	✓	✓	
4. ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	✓	✓	✓	
5. ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ	✓			✓
6. ครูขาดศรัทธาต่อผู้นิเทศ	✓			✓
รวม	6	4	4	2
คิดเป็นร้อยละ	100.00	66.67	66.67	33.33

ตารางที่ 22 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
โรงเรียนที่ไปนิเทศ				
1. มีโรงเรียนที่ต้องออกนิเทศมาก	✓	✓	✓	
2. โรงเรียนอยู่ไกล, ทुरกันดาร เดินทางลำบาก		✓		✓
3. โรงเรียนตั้งอยู่ห่างกัน		✓		✓
รวม	1	3	1	2
คิดเป็นร้อยละ	33.33	100.00	33.33	66.67
ผู้บริหาร				
1. ไม่เข้าใจระบบการนิเทศ	✓	✓	✓	
2. ให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า		✓		✓
3. ขาดคุณธรรม	✓			✓
4. ไม่ต้องการรับภาระเพิ่ม	✓			✓
5. ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ	✓			✓
6. ไม่เชื่อมั่นผู้นิเทศ	✓			✓
รวม	5	2	1	5
คิดเป็นร้อยละ	83.33	33.33	16.67	83.33
กระบวนการบริหาร				
1. ขาดการติดตามผลการนิเทศ		✓		✓
2. ใช้งบประมาณผิดประเภท	✓	✓	✓	
3. ไม่ได้สำรวจข้อมูล		✓		✓
4. ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ		✓		✓
5. ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป		✓		✓
6. มีงานแทรกซ้อนมาก		✓		✓
7. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศ		✓		✓
8. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	
9. ขาดการประสานงาน		✓		✓

ตารางที่ 22 (ต่อ)

สาเหตุ	สาเหตุจาก		ความสอดคล้อง	
	FTA	เอกสาร	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
10.ขาดการวางแผนงานที่ดี		✓		✓
11.ทำงานไม่ตรงหน้าที่	✓	✓	✓	
12.ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร		✓		✓
13.ใช้รูปแบบการนิเทศไม่เหมาะสม	✓	✓	✓	
14.ระบบการบริหารไม่เอื้อ		✓		✓
15.ทำงานซ้ำซ้อน	✓	✓	✓	
16.ทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ	✓			✓
17.เปลี่ยนคณะผู้นิเทศ	✓			✓
18.ไม่ศึกษาข้อมูลเดิมและไม่ปรับปรุงแผนเดิม	✓			✓
19.ไม่ดำเนินการตามแผน	✓			✓
รวม	9	15	5	14
คิดเป็นร้อยละ	47.37	78.95	26.32	76.68
รวมทั้งหมด	38	44	18	46
คิดเป็นร้อยละ	59.37	68.87	28.13	71.87

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 กับการศึกษาเอกสาร มีจำนวน 64 สาเหตุ ประกอบไปด้วยสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 จำนวน 38 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 59.37 และสาเหตุจากเอกสารจำนวน 68.87 สาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 จำแนกเป็นสาเหตุจากผู้นิเทศ จำนวน 13 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 61.90 สาเหตุจากความพร้อมในการออกนิเทศ จำนวน 4 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 44.44 สาเหตุจากผู้รับการนิเทศ จำนวน 6 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สาเหตุจากโรงเรียนที่ไปนิเทศ จำนวน 1 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 33.33 สาเหตุจากผู้บริหาร จำนวน 5 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และสาเหตุจากกระบวนการบริหาร จำนวน 9 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 47.37 ส่วนสาเหตุจากการศึกษาเอกสาร จำแนกเป็นสาเหตุจากผู้นิเทศ จำนวน 12 สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 57.14 สาเหตุจากความพร้อมใน

การออกนิเทศ จำนวน 8 สาขา คิดเป็นร้อยละ 88.89 สาขาจากผู้รับการนิเทศ จำนวน 4 สาขา คิดเป็นร้อยละ 66.67 สาขาจากโรงเรียนที่ไปนิเทศ จำนวน 3 สาขา คิดเป็นร้อยละ 100.00 สาขาจากผู้บริหาร จำนวน 2 สาขา คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสาขาจากกระบวนการบริหาร จำนวน 14 สาขา คิดเป็นร้อยละ 76.68

ผลการศึกษาความสอดคล้องพบว่าในจำนวน 64 สาขา เป็นสาขาที่มีความสอดคล้องกัน 18 สาขา คิดเป็นร้อยละ 28.13 และเป็นสาขาที่ไม่มีความสอดคล้องกันจำนวน 46 สาขา คิดเป็นร้อยละ 71.87 สาขาที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด คือ สาขาจากผู้รับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ สาขาจากความพร้อมในการออกนิเทศและโรงเรียนที่ไปนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 33.33 สาขาจากกระบวนการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 28.32 สาขาจากผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 19.05 และสาขาจากผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 16.67

2. ผลการประเมินระดับความสอดคล้องของสาขาจากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีตามทัศนระของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

การประเมินระดับความสอดคล้องของสาขาจากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีในครั้งนี้ เป็นการประเมินระดับความสอดคล้องของสาขาตามทัศนระของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาในส่วนภูมิภาค จำนวน 1 คน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และในส่วนกลาง จำนวน 1 คน ได้แก่ ศึกษาพิเศษที่รับผิดชอบเขตการศึกษา 11 หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้แผนภาพแบบฟอลท์ทรีจากการวิเคราะห์สาขาทั้ง 2 กลุ่ม ประกอบการสัมภาษณ์ เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 คน เฉลี่ยคนละ 3 ชั่วโมง วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ แสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน เดือน ปี	เวลา	สถานที่
ส่วนภูมิภาค	13 มีนาคม 2540	9.00 น.- 11.50 น.	หน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ. นครราชสีมา
ส่วนกลาง	18 มีนาคม 2540	8.30 น. 11.45 น.	ห้องสมุดหน่วยศึกษานิเทศก์ สปช.

ปรากฏผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนภูมิภาค

ผลการสัมภาษณ์ระดับความสอดคล้องของสาเหตุจากแผนภาพทั้ง 2 แผนภาพ พบว่า สาเหตุจากทั้ง 2 แผนภาพ มีความสอดคล้องของสาเหตุอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะและข้อสังเกตจากแต่ละแผนภาพ ดังนี้

1.1 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่าง ไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 1

ในภาพรวมสรุปได้ว่าสาเหตุที่จำแนกได้มีความสอดคล้องของสาเหตุอยู่ในระดับมากและสาเหตุที่มีความสอดคล้องมากที่สุด ก็คือ สาเหตุมีงานจรมากทำให้มีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การออกนิเทศไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การออกนิเทศจึงไม่สม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะที่สำคัญสำหรับสาเหตุที่จำแนกได้จากแผนภาพนี้ ก็คือ สาเหตุในระดับที่ 3 ควรจะมีการวิเคราะห์ต่อไปอีก เช่น สาเหตุที่ทำให้ขาดการวางแผน นอกจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศ และขาดความสามัคคีแล้ว สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ สาเหตุจากระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ดี ทำให้ขาดข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน สาเหตุไม่ปฏิบัติตามโครงการที่วางไว้ น่าจะเพิ่มสาเหตุจากมีงานจรมากเข้าไปด้วย สาเหตุการขาดการประเมินผลงานตนเอง น่าจะเพิ่มสาเหตุจากการมีภาระงานมากเข้าไปด้วย รวมทั้งสาเหตุขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร น่าจะเพิ่มสาเหตุจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศเข้าไปด้วย ส่วนสาเหตุในระดับอื่น ๆ และสาเหตุในระดับลึกมีความเหมาะสมดีแล้ว

1.2 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่าง ไม่สม่ำเสมอจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2

สาเหตุในแผนภาพมีความสอดคล้องในระดับมาก และมีความครอบคลุมกว่าสาเหตุจากการวิเคราะห์สาเหตุกลุ่มที่ 2 ส่วนสาเหตุที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้ คือสาเหตุผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการซึ่งทำให้ทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ สาเหตุนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นไว้ว่า ตำแหน่งช่วยราชการไม่ได้เป็นสาเหตุหรือมีผลกระทบทำให้ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถแต่อย่างใด เนื่องจากมีโอกาสในการเกิดขึ้นน้อย กล่าวคือมีผู้มาช่วย

ราชการในหน่วยงานที่ตนเอง และในกรณีที่มีผู้มาช่วยราชการจริงก็จะมอบหมายให้ทำงานอื่นมากกว่าที่จะให้ออกนิเทศ เช่น งานธุรการหรืองานในโครงการอื่น ๆ ส่วนสาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถน่าจะมาจากสาเหตุตรงตัวกำลังมีน้อย และผู้นิเทศไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางมากกว่า เช่น ไม่มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนาฏศิลป์ เป็นต้น นอกจากนี้สาเหตุที่ควรวิเคราะห์เพิ่มเติม ได้แก่ สาเหตุของผู้นิเทศไม่มีประสบการณ์สอนแบบใหม่ ๆ นอกจากจะได้รับการศึกษาแบบเก่า และไม่ใฝ่รู้แล้ว สาเหตุที่น่าจะเป็นไปได้อีกสาเหตุหนึ่ง ก็คือ สาเหตุจากการขาดแหล่งความรู้ และสาเหตุที่ทำให้ไม่ดำเนินการตามแผน นอกจากอยู่ที่ตัวบุคคลหรือยึดตัวบุคคลเป็นหลักแล้ว สาเหตุที่อาจเป็นไปได้อีก 2 สาเหตุ ก็คือมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและมียานอื่นมาก เป็นต้น

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนกลาง

ผลการสัมภาษณ์ระดับความสอดคล้องของสาเหตุจากแผนภาพ ทั้ง 2 แผนภาพ พบว่า สาเหตุจากแผนภาพทั้ง 2 มีความสอดคล้องของสาเหตุได้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะและข้อสังเกตจากแต่ละแผนภาพ ดังนี้

2.1 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่างไม่มีสัมมาเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 1

ในภาพรวมสาเหตุที่จำแนกได้ทุกสาเหตุมีความสอดคล้องของสาเหตุอยู่ในระดับมาก แต่สาเหตุที่ได้ขาดความครอบคลุม กล่าวคือ สามารถวิเคราะห์สาเหตุในระดับกว้างได้อีกหลายสาเหตุ สาเหตุที่สามารถวิเคราะห์ได้ ได้แก่ สาเหตุการขาดงบประมาณ นอกจากฝ่ายแผนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ และงบประมาณมีจำกัดแล้ว สาเหตุที่เป็นไปได้อีกสาเหตุหนึ่ง ก็คือ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายด้านการนิเทศไม่ชัดเจน สาเหตุที่ทำให้ผู้นิเทศมีปัญหาในที่ทำงาน นอกจากผู้บริหารขาดความยุติธรรมและผู้นิเทศทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนแล้ว สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ สาเหตุที่มาจากข้อจำกัดด้านการบริหารงาน บุคลากรเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ สาเหตุที่ผู้นิเทศมีเวลาน้อย/ไม่มีเวลา นอกจากเป็นเพราะมีเวลาว่างไม่ตรงกัน และระบบบริหารไม่เอื้อแล้ว อาจเป็นเพราะผู้นิเทศขาดเทคนิคการบริหารเวลา ก็ได้ และสาเหตุที่ทำให้ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร นอกจากผู้บริหารมีงานมาก ผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการนิเทศและผู้บริหารขาดข้อมูลไม่รู้ปัญหาแล้ว อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เห็น

ความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศก็เป็นได้ ส่วนสาเหตุในระดับลึกที่ควรวิเคราะห์ต่อ ได้แก่ ครู/โรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล ควรวิเคราะห์ต่อว่าทำไมจึงไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการสำรวจก็ได้

2.2 สาเหตุที่ทำให้การนิเทศจากภายนอกมีการดำเนินการอย่าง ไม่สม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์สาเหตุ กลุ่มที่ 2

สาเหตุที่จำแนกได้เป็นสาเหตุที่มีความชัดเจนและครอบคลุมดี แต่บางสาเหตุเป็นสาเหตุที่มีความสอดคล้องของสาเหตุโดยมีเงื่อนไข กล่าวคือ สาเหตุซึ่งเป็นสาเหตุเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ได้แก่ สาเหตุครูขาดความศรัทธาต่อผู้นิเทศ สาเหตุผู้นิเทศไม่มีมนุษยสัมพันธ์ สาเหตุผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศและสาเหตุผู้นิเทศมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม สาเหตุดังกล่าวจะมีความน่าเชื่อถือได้และเป็นประโยชน์มากสำหรับพื้นที่ที่ยังใช้การนิเทศโดยตรง โดยการให้ผู้นิเทศออกตรวจเยี่ยมและพบปะผู้รับการนิเทศอยู่เท่านั้น แต่สำหรับพื้นที่ที่ใช้การนิเทศโดยอ้อม เช่นการนิเทศทางไกล โดยผ่านสื่อต่าง ๆ สาเหตุเหล่านี้จะไม่มี ความสอดคล้องของสาเหตุและไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเลย เนื่องจากการนิเทศทางไกลผู้นิเทศไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศ ซึ่งการนิเทศทางไกลโดยผ่านสื่อกำลังได้รับความนิยมและเป็นที่สนใจของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการนิเทศการศึกษามาก ส่วนสาเหตุที่ไม่นำมีความสอดคล้องของสาเหตุ ได้แก่ สาเหตุผู้นิเทศดำรงตำแหน่งช่วยราชการทำให้ผู้นิเทศทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ สาเหตุนี้ มีความเป็นไปได้น้อยมาก สาเหตุหลัก ๆ ของการทำงานไม่ตรงความรู้ความสามารถน่าจะมาจากการขาดแคลนจำนวนบุคลากรมากกว่า ส่วนสาเหตุที่ควรจะใช้ค่าแทนสาเหตุให้มีความชัดเจนมากขึ้น ก็คือ สาเหตุจากอุปนิสัยส่วนตัวซึ่งเป็นสาเหตุท้ายสุดของหลาย ๆ สาเหตุ และเป็นสาเหตุที่ไม่มีการวิเคราะห์ต่อ ควรจะระบุให้ชัดเจนขึ้นว่าเป็นอุปนิสัยส่วนตัวในเรื่องใด เช่น สาเหตุของผู้นิเทศไม่อุทิศตน/อุทิศเวลา อุปนิสัยส่วนตัวในที่นี้อาจจะเป็นเรื่องของการขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น ส่วนคำว่าผู้นิเทศไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศเป็นคำที่เจาะจงเกินไป น่าจะใช้คำว่า ผู้นิเทศใช้เทคนิคการนิเทศไม่เหมาะสมน่าจะสื่อความหมายได้ดีกว่า