

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Competency Development Model of Supervisors under the Jurisdiction of Primary Education in the Northeastern Region

อรนุช ธนภัทรธิรโชติ¹ / ประหยัด ภุมิโคกรักษ์² / สมเกียรติ ทานอก³

Auranuch Thanapattharathirachod / Prayad Bhoomkhokrak / Somkiat Tanok

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Program in Educational Administration, Graduate School, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพความต้องการกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ (4) ประเมินความเหมาะสมรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยศึกษานิเทศก์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญมี 10 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการการสื่อสารและ จูงใจ การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ คือ “10’s competency of supervisor model” ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะ 3 วิธีการ คือ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากระบบหน่วยงาน 4) การประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่สำคัญคือศึกษานิเทศก์ประเมินสมรรถนะและวิธีพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบอย่างจริงใจและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเป็นจริง ตลอดจนหน่วยงานเกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดนโยบายและพัฒนาศึกษานิเทศก์

คำสำคัญ : สมรรถนะของศึกษานิเทศก์, การพัฒนา

Abstract

The main purpose of this research was to develop a model on competency development of supervisors under the jurisdiction of primary education in the northeastern region. The research method was divided into four steps to study: (1) the supervisors’ competency by means of document analysis and a semi-structured interview. The participants for interview consisted of administrators and stakeholders who worked in primary education schools, (2) the need assessment; priority need index of supervisors’ competency, by identifying the difference between the current state of demand and the current state, using prioritizing the need of a PIN value with 0.20 or higher, (3) a model construction on competency development of supervisors by means of group discussion and confirmation by qualified panelists, and (4) the suitability evaluation of a model by experts, evaluate the feasibility and utility of the model by supervisors. The results of the

research revealed ten competencies of supervisors, namely achievement motivation, information communication technology, educational development research , continuous development, analysis and synthesis, vision, academic leadership, communication and motivation, quality assurance in education, teamwork, and the model which was called “10’s Competency of supervisor Model” consisted of five components : 1) concepts and principle, 2) objectives, 3) procedures included three development approaches, namely real life lessons learning, other people learning and personnel programed learning, 4) the model evaluation based on the assessment of the model suitability, feasibility, and utility, and 5) conditions of success depended on the fact that the supervisor should assess and use the approaches suggested in the model, and the related organizations should adopt this model as policy and use it as means for supervisor development.

Keyword: supervisor competency, development

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของชาติเป็นอนาคตของประเทศซึ่งถือว่าการศึกษาเป็นบ่อเกิดของปัญญาดังนั้นการให้ความสำคัญกับการศึกษาอันเนื่องจากสังคมโลกในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้านซึ่งกระทบต่อวิถีความเป็นอยู่ของคนในสังคม สิ่งแรกที่ต้องรีบเร่งดำเนินการคือการสร้างคนที่มีคุณภาพมากกว่าการก่อสร้างถาวรวัตถุที่มีราคาแพง การสร้างและพัฒนาคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีปัญญาพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ย่อมมีโอกาที่จะรวมพลังช่วยกันสร้างสังคมและอนาคตของประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ซึ่งนับว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการเตรียมความพร้อมการสร้างและพัฒนาอนาคตของประเทศไทย (Office of the Education Council , 2015 : 2-5) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงได้รับความคาดหวังจากสังคม เนื่องจากประเทศชาติยังต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการทำงานสูง

ในทุกด้าน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้นับเป็นคาดหวังของผู้นำประเทศในปัจจุบันที่ต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพที่จะทำหน้าที่สร้างคุณภาพของการศึกษา นอกจากนี้ยังมีรายงานปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาไว้ 5 ประการ โดยประการแรก คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ทำงานในหน้าที่หลักของตนทำให้งานนั้นบกพร่องขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหา ซึ่งศึกษานิเทศก์มีหน้าที่หลักคือให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน ทำงานใกล้ชิดกับโรงเรียนและครู แต่ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่นี้ได้น้อยและไม่ทั่วถึง ประการที่สอง ศึกษานิเทศก์จะทำงานใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องที่ทำซึ่งศึกษานิเทศก์ที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ความชำนาญในเรื่องที่นิเทศ รวมทั้งมีความรอบรู้ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้คำปรึกษาชี้แนะได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจุดนี้ก็จะพบว่า ศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับจากครูและโรงเรียนเพราะไม่มีประสบการณ์เพียงพอที่จะเข้าใจปัญหาของครูและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ประการที่สาม ระบบการคัดเลือกและบรรจุ ศึกษานิเทศก์จะต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมต้องคัดเลือกคนให้เหมาะกับงาน สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ดีและจัดระบบการส่งเสริมที่ช่วยให้คนพัฒนาตามความสามารถ และใช้คนตามความเหมาะสมกับความสามารถ ประการที่สี่ หน่วยงานผู้ดูแลศึกษานิเทศก์ควรจะดำเนินการเพื่อให้ ศึกษานิเทศก์มีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันจะช่วยให้ ศึกษานิเทศก์มีการพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และประการสุดท้าย สิ่งที่จะช่วยในการพัฒนา ศึกษานิเทศก์และองค์กรได้มาก คือ การจัดทำสมรรถนะสำคัญ (Core competencies) ของ ศึกษานิเทศก์ขึ้นให้ละเอียด ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับกันในวงการ ซึ่งสมรรถนะนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในด้านการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรไปถึงการประเมินบุคลากรของ องค์กร (Office of Basic Education Commission, 2011: 5-7)

จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนไปถึงสมรรถนะศึกษานิเทศก์และเชื่อมโยงไปถึงผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาทิ เช่น ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยวิชาหลัก 5 กลุ่มสาระ ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศเท่ากับ 44.98 แต่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.47 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยรวมวิชาหลัก 5 กลุ่มสาระ ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศเท่ากับ 37.91 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.16 (National Institute of Educational Testing Service (Public Organization), 2015 : Online) แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จึงสะท้อนถึงการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้มาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสมรรถนะถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยมีข้อสนับสนุนในรายงานวิจัยของ (Luis and Juan, 2013 : 447) ได้กล่าวว่า สมรรถนะที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้งานบรรลุผลวัตถุประสงค์ การบริการที่ดี อำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการ ตลอดจน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ถือว่ามีความจำเป็นเนื่องจากศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้เชื่อมโยง สนับสนุนนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยต้องส่งผ่านและถ่ายทอดด้วยความรู้ ความสามารถศักยภาพและคุณลักษณะที่มีคุณภาพให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษา คือ คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน และคุณภาพกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืน (Office of Basic Education Commission, 2015: 35) ได้กล่าวถึงว่า การพัฒนาศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาและการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนและที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ศึกษานิเทศก์จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ในภารกิจวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย และสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และตรวจสอบการศึกษาวเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ 320 คน

2. วิเคราะห์ข้อมูล หาค่า PNI ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปมาเป็นประเด็นการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลขั้นที่ตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

2. ยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ตรวจสอบร่างรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน และปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยศึกษานิเทศก์ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามและ วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษานิเทศก์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1. ผลการศึกษาศมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 6) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) การสื่อสารและจูงใจ 8) การประกันคุณภาพการศึกษา 9) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 12) การนิเทศการศึกษา 13) คุณธรรมและจริยธรรม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จำนวน 10 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 0.24$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 0.23$) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 0.22$) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 0.21$) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ($\bar{X} = 0.21$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 0.20$) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 0.20$) การสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 0.19$) การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 0.17$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 0.16$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ดำเนินงานโดยอาศัยหลักการ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการเชิงระบบ 3) หลักการคัดสรรและเลือกใช้สมรรถนะตามความต้องการจำเป็น และ 4) หลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) เพื่อกำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่มีความต้องการจำเป็นในระดับพื้นที่ และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

3. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยรวมมี 3 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากระบบหน่วยงาน

4. การประเมินรูปแบบโดยการประเมินความสามารถของศึกษานิเทศก์ตามสมรรถนะทั้ง 10 สมรรถนะในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

5. เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ มีดังนี้
1) ศึกษานิเทศก์ประเมินสมรรถนะและวิธีพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบอย่างจริงจังและตามความเป็นจริง 2) ศึกษานิเทศก์นำสมรรถนะและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และ 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำรูปแบบไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนา ศึกษานิเทศก์ต่อไป

ตอนที่ 4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า

1. ความเหมาะสมโดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.19$)

2. ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.35$)

3. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.29$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและ

งานวิจัยของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ได้จำนวน 13 สมรรถนะได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
- 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 6) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) การสื่อสารและ
- จูงใจ 8) การประกันคุณภาพการศึกษา 9) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 10) การมีวิสัยทัศน์
- 11) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 12) การนิเทศการศึกษา 13) คุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ต้องมีสมรรถนะพื้นฐานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสมรรถนะดังกล่าวยังอยู่กรอบของสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและได้รับข้อสนับสนุนจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวศึกษานิเทศก์พึงควรมีที่สัมพันธ์กับการจัดการศึกษาของประเทศไทยในยุค 4.0 และทักษะในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีประยุกต์ใช้ ICT ในการนิเทศ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ออกแบบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาได้ตรงตามเป้าหมายและตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับแนวคิด Office of the Civil Service Commission (2005 : 11) ที่กล่าวถึงว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพมีงานเชิงรุก มีความถูกต้องแม่นยำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด Office of Basic Education Commission (2015 : 49-51) ที่กล่าวถึงว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยยอมรับฟังความคิดเห็น โดยให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Luis and Juan (2013: 454-455) ที่กล่าวว่าการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทำให้งานบรรลุผลวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการบริการที่ดีอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand (2013 : 65) ที่กล่าวถึงว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีสมรรถนะการประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นความสามารถในการขับเคลื่อน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งนี้ยังค้นพบว่ายังมีบางสมรรถนะที่แตกต่างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Experts (2016 : Interview) ที่กล่าวว่าศึกษานิเทศก์ต้องมีนิเทศออนไลน์ ศึกษานิเทศก์ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องมีคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสร้างเชื่อมั่น ความศรัทธาแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 สมรรถนะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การได้มาซึ่งสมรรถนะได้จากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และระเบียบวิธีการวิจัยที่เป็นระบบในขั้นตอนที่ 2 จึงถือได้ว่าเป็นสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจริงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด สอดคล้องกับแนวคิด Wongwanich (2015: 263) ที่กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นที่ระบุความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีความสมบูรณ์โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญมากไปหาน้อยช่วยให้สามารถวางแผนการดำเนินการในการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิด Kaufman, Rojas and Mayer (1993 : 5) ที่กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อหาช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ต้องการจะให้เกิดแล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่าง (Gaps) ที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการ

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เป็นรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ

4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์นี้มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยรวมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มี 3 วิธีการ ดังนี้

3.1 การเรียนรู้จากสถานที่จริงเป็นการปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงานจริงทำให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า วิธีการดังกล่าวทำให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง ร่วมคิดร่วมทำ ลงปฏิบัติในภาคสนามจริง ทำงานเชิงรุกร่วมกับครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงทำให้ศึกษานิเทศก์ได้ร่วมวางแผนในทุกขั้นตอนเห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนำไปสู่การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกันตรงกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นวิธีการที่จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิด Office of Basic Education Commission (2011 : 226-230) ที่กล่าวถึงว่า การพัฒนาศึกษานิเทศก์ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธีควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับแนวคิด Phutvithayapun (2016 : 35-38) ที่กล่าวว่า วิธีการพัฒนาที่มุ่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงานจริงบุคคลนั้นเกิดประสบการณ์การพัฒนาสมรรถนะโดยตรงเกิดผลสำเร็จของงานได้ และสอดคล้องกับ Experts (2017: Focus group discussion) ที่กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ต้องลงพื้นที่ปฏิบัติจริงร่วมทำงานกับครูและผู้บริหารอย่างเป็นกัลยาณมิตรจึงสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้

3.2 การเรียนรู้จากบุคคลอื่นเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยการเรียนรู้ร่วมกันคนอื่นอันได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาโดยอ้อม เพื่อนร่วมงานทั้งภายในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน และผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ต้องอาศัยเครือข่ายการพัฒนาทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานต้องประสานความร่วมมือทั้งงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปซึ่งวิธีการดังกล่าวทำให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้จากต้นแบบจากการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง เรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเกิดแนวคิด แนวทางการทำงานใหม่ ๆ ทำให้สามารถต่อยอดการพัฒนางานได้รวดเร็ว

และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด Phutvithayapun (2016: 35-38) ที่กล่าวว่า เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ ความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดมุมมองและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะเกิดผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับ แนวคิด Spark and Loucks-Horsley (1989: 45-46) ที่กล่าวว่า การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงเป็นวิธีการที่นิยมจับคู่กันระหว่างผู้มีประสบการณ์สูงและประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์ความคิดเห็นถือเป็นกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

3.3 การเรียนรู้จากระบบหน่วยงาน เป็นวิธีการเรียนรู้อย่างเป็นทางการจากหลักสูตรหรือโปรแกรมที่ถูกจัดวางไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและขั้นตอนของการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้เกิดความเป็นเอกภาพเนื่องจากศึกษานิเทศก์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตามระบบหน่วยงานจัดไว้ทำให้การพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิด Phutvithayapun (2016 : 35-38) ที่กล่าวว่า การมุ่งเรียนรู้แบบเป็นทางการจากหลักสูตรหรือโปรแกรมที่ถูกจัดวางไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและขั้นตอนการพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเกิดผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับแนวคิด Robert (1999 : 44) และ Seldin (1988 : 112) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา การทำคู่มือเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะ และสอดคล้องกับ Experts (2016 : Interview) เห็นด้วยกับวิธีการพัฒนาแบบออนไลน์และออฟไลน์สามารถพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ได้

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานอกเหนือ โดยการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ไปใช้ต้องบรรลุตามวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) กำหนด

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่มีความต้องการจำเป็นตรงตามความต้องการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระดับพื้นที่และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต้น และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยวิธีการประเมินแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ตามสมรรถนะจำนวน 10 สมรรถนะ และประเมินความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สอดคล้องกับ Experts (2017 : Focus group discussion) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานรูปแบบควรดำเนินการตามทีออกแบบไว้และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนต้องกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

สรุปผล

ผลการวิจัยรูปการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 5) การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 6) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) การสื่อสารและจูงใจ 8) การประกันคุณภาพการศึกษา 9) การมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 12) การนิเทศการศึกษา 13) คุณธรรมและจริยธรรม และวิธีการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จำนวน 8 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและพัฒนา 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาในรูปแบบโปรแกรมต่าง ๆ (การนิเทศออนไลน์, การใช้โปรแกรม TEPE online, การศึกษาแบบ Learning package) 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาเป็นกลุ่ม 6) การประชุมสัมมนา 7) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จำนวน 10 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 0.24$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 0.23$) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 0.22$) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

($\bar{X} = 0.21$) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ($\bar{X} = 0.21$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 0.20$) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 0.20$) การสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 0.19$) การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 0.17$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 0.16$) ตามลำดับ

3. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าจากผลการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในการตรวจร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินงานโดยอาศัยหลักการ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการเชิงระบบ 3) หลักการคัดสรรและเลือกใช้สมรรถนะตามความต้องการจำเป็น และ 4) หลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) เพื่อกำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่มีความต้องการจำเป็นในระดับพื้นที่และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

3.3 วิธีการดำเนินงานของรูปแบบเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยรวมมี 3 แนวทาง ได้แก่ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากระบบหน่วยงาน

3.4 การประเมินรูปแบบโดยการประเมินความสามารถของศึกษานิเทศก์ตามสมรรถนะทั้ง 10 สมรรถนะในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจ ของศึกษานิเทศก์ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน

3.5 เจาะใจความสำเร็จของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้ 1) ศึกษานิเทศก์ประเมินสมรรถนะและวิธีพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบอย่างจริงจังและตามความเป็นจริง 2) ศึกษานิเทศก์นำสมรรถนะและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และ 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำรูปแบบไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาศึกษานิเทศก์ต่อไป

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า

4.1 ความเหมาะสมโดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.19)

4.2 ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.35)

4.3 ความเป็นประโยชน์โดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.29)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำเสนอดังนี้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ไปบูรณาการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติเป็นแบบองค์

รวม ในการกำหนดมาตรการในการดำเนินงานตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงาน ตลอดจนกำกับติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ สามารถไปใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ต้องให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่สะท้อนถึงสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและควรมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ควรใช้วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ 3 วิธีการ ได้แก่ วิธีการเรียนรู้จากสถานที่จริง วิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น และวิธีการเรียนรู้จากระบบหน่วยงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้สมรรถนะของศึกษานิเทศก์สูงขึ้นได้ถ้าหากได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ไปออกแบบเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ นำเสนอมีดังนี้

1) การดำเนินงานนโยบายจะสำเร็จได้อยู่ที่การนำรูปแบบไปปฏิบัติ ซึ่งศึกษานิเทศก์เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์บรรลุผลสำเร็จต้องสอดคล้องกับสมรรถนะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สอดคล้องกับตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละสมรรถนะนั้น ๆ

2) การพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จะสำเร็จได้ต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในบริบทเชิงพื้นที่ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ควรกำหนดสมรรถนะให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

3) การกำหนดแผนงาน/โครงการในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เป็นรูปธรรมได้นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ควรกำหนดแผนงานในแต่ละปีให้ครอบคลุมสมรรถนะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในแต่ละหน่วยงาน

4) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกิดความสำเร็จได้นั้นศึกษานิเทศก์ต้องประเมิน สมรรถนะและวิธีพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบอย่างจริงจังและตามความเป็นจริงและนำสมรรถนะ และวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ในรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง ประเทศ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในระดับภาคหรือใน ระดับประเทศ

2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์กับ ความสำเร็จของงานตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.5 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

เอกสารอ้างอิง

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2558 ก). *ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ*

ขั้นพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2559 จาก

<http://www.onetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF>

[/Summary O-NET P 6, ONET M 3_2558.pdf](#)

_____. (2558 ข). *ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ค้น

เมื่อ 20 กรกฎาคม 2559 จาก <http://www.onetresult.niets.or.th/Announcement Web>

[/PDF/SummaryONETM3_2558.pdf](#)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *มุมมองแนวคิดความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2558). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2558 จาก <http://www.utqplus.com/>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์*. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2559 จาก <http://www.ksp.or.th/ksp>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนนโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ ฯ : 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548) *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ ฯ : พี. เอลฟ์วิง.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2559). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารจัดการสำหรับผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Kaufman, R, Rojas, A.M. & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs. NJ : Education Technology Publications.
- Luis, A. H. & Juan, M. A. (2013). *The development of basic competencies for sustainability in higher education: An educational*. Electronic Journal US-China Education. Vol. 3, No. 6, 447-458.
- Robert, J. N. (1999). *Leadership program: A sample*. Liberal Education, 76, 42-49
- Seldin, P. (1988). *Evaluating and developing administrative performance*. San Francisco : Jossey-Bass.

Spark, D. & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of development for teacher.

Journal of Staff Development, 10(4), 40-57.

Translated Thai References

National Institute of Educational Testing Service (Public Organization). (2015 a). *The results of the national basic education test Prathom 6*. Retrieved from

<http://www.onetresult.niets.or.th> [in Thai]

_____. (2015 b). *The results of the national basic education test Mathayom 3*. Retrieved from

<http://www.onetresult.niets.or.th> [in Thai]

Office of the Basic Education Commission. (2011). *Conceptual view of knowledge about*

Supervisor : Office of the Basic Education Commission. [in Thai]

_____. (2515). *The development of teachers and educational personnel based on their*

mission and operational. Retrieved from <http://www.utqplus.com> [in Thai]

Office of the Civil Service Commission. (2005). *Competency and professional standards*

Human resource management: P. A Living Press. [in Thai]

Office of the Education Council. (2015) *Education reform for Thailand's future, sustainable*

Prosperity Education Policy of Prime Minister (General Prayut Chan-O-cha) :

21 Century Limited. [in Thai]

Phutvithayapun, A. (2016) *Leadership Development for Leadership Program*:

HR Publishing Center Press. [in Thai]

Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand (2013) *Professional standards of*

Supervisors. Retrieved from <http://www.ksp.or.th/ksp> [in Thai]

Wongwanich, S. (2015) *Research needs assessment* (3rd ed.) : Chulalongkorn University

Press. [in Thai]

ผู้เขียน

นางสาวอรนุช ธนภัทรธิรโชติ

กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตร ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

โทรศัพท์: 088-1143891 อีเมล: ora.cheme999@gmail.com

Author

Miss Auranuch Thanapattharathirachod

A Ph.D. candidate of Philosophy in Educational Administration,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Tel.: 088-1143891 E-mail: ora.cheme999@gmail.com

