

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

STRATEGIES ON SUPERVISION COMPETENCY DEVELOPMENT USING
SELF-DIRECTED LEARNING OF EDUCATIONAL SUPERVISORS UNDER THE OFFICE
OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

จณิสตา สมบูรณ์, วันเพ็ญ นันทะศรี และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข

Janista Somboon, Wanpen Nantasri, Apisit Somsrisuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

Email: kigkee2515@gmail.com

Received 17 April 2022; Revised 10 March 2023; Accepted 29 April 2023.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 350 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ PNI Modified นำเสนอเนื้อหาและเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ 20 โครงการ และ 23 ตัวชี้วัด และ 3) กลยุทธ์ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการนิเทศ, การเรียนรู้แบบนำตนเอง, กลยุทธ์การพัฒนา, ศึกษานิเทศก์

Abstract

The present research aimed to achieve three objectives: (1) to conduct a survey of the perceptions held by educational supervisors regarding the current state and the ideal state of competence development through self-directed learning; (2) to formulate a strategy for the development of supervision competence through self-directed learning among study supervisors; and (3) to assess the suitability and practicality of the strategies devised for competence development through self-directed learning among educational supervisors. This research employed a mixed-methods approach.

The findings of this research indicate the following regarding the strategies for supervision competency development through self-directed learning among educational supervisors under the Office of the Basic Education Commission: (1) The current state of these strategies is perceived to be at a high level, while the desired state is considered to be at the highest level. (2) The author's strategy for supervision competency development through self-directed learning encompasses a vision, four missions, five objectives, six strategies, twenty project goals, and twenty-three indicators. (3) The overall appropriateness and feasibility of the author's strategies for supervision competency development through self-directed learning is considered to be at the highest level.

Keywords: Supervision Competency, Self-directed Learning, Development Strategies, Supervisor

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการแข่งขันอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทำให้การจัดการทรัพยากรในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ลดลง (Smithikrai, 2019) ศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ในเทศการศึกษ ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดกิจกรรมฝึกฝนอบรม ติดตาม กำกับและประเมินผลการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์จึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูและกระบวนการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้เชื่อมโยง ส่งผ่านและถ่ายทอดด้วยความรู้ ความสามารถศักยภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ไปยังคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและกระบวนการบริหารจัดการ (Office of the basic Education Commission, 2012) จากบทบาทดังกล่าว ศึกษานิเทศก์จึงต้องทบทวนบทบาทของตนเองมากขึ้น เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ตนเองทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งโลกไร้พรมแดน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นเป็นผู้นำทางด้านงานวิชาการและการเปลี่ยนแปลงมียุทธศาสตร์การบริหารเชิงวิชาการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา คิดค้นกระบวนการนำเสนอเทคนิควิธีการที่ทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ (Khornkaew, 2017) ปัญหาที่พบสำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือปัญหาด้านความพร้อมของศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ (Khamanee, 2010) ได้กล่าวถึง ปัญหาของศึกษานิเทศก์ ไว้ว่าปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ทำงานในหน้าที่หลักของตนเอง ทำให้งานนั้นบกพร่องขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหา หน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์น่าจะใกล้ชิดกับโรงเรียนและครู แต่ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่น้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาอีกประการ คือ การทำงานใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องที่ทำ ศึกษานิเทศก์ที่ดีนั้นต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเรื่องทั้งในเทศและรอบรู้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำปรึกษา ชี้แนะอย่างเหมาะสม ซึ่งจุดนี้ก็พบว่า มีศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับจากครูและโรงเรียนเพราะขาดความรู้ ความสามารถที่จะชี้แนะหรือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ (Center for Supervision and Acceleration of Basic Education Quality, 2011) จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าสมรรถนะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมาก สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ค้นคว้าหาความรู้ด้านเทคนิควิทยาการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงควรเป็นวิชาชีพที่ต้องมีระดับสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมตลอดจนจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Kakwiset, 2008) หรืออาจกล่าวได้ว่าศึกษานิเทศก์ถือเป็นบุคคลและวิชาชีพที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศด้วย (Sangsupin, 2010)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) ตามแนวคิดของ Knowles (1975) เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดทั้งกระบวนการเริ่มตั้งแต่ศึกษานิเทศก์มีความสนใจที่จะเรียนรู้ ใช้ความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการทางการเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แสวงหาแหล่งข้อมูลในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เลือกและใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง มีความรับผิดชอบและความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความสามารถหรือตามสถานการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่ต้องแยกออกจากกลุ่มหรือผู้เรียนคนอื่นๆ และสามารถเชื่อมโยงความรู้และทักษะต่างๆ (Hiemstra, R., 1994) การเรียนรู้แบบนำตนเองทำให้ศึกษานิเทศก์เรียนรู้ได้มากกว่าการเป็นผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว ได้เรียนรู้ ศึกษาแบบตั้งใจและต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายและการสร้างแรงจูงใจ สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่า ซึ่งทำให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด (Issarawat, 1989) นอกจากนี้ยังทำให้ศึกษานิเทศก์เรียนรู้วิธีการลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และเรียนรู้ที่จะเป็นบุคคลที่ใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการเรียนรู้แบบนำตนเอง ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยก็ได้ การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มมานุษยนิยม (Humanism) ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการและมีการสร้างแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Thatthong, 2009) และ Gulielmino (1997) พบว่า ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน และ Baxter (1994) พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง จะมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ต่ำกว่า ดังนั้นการนำวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้น่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งเกียรติแห่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์ต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงควมมีสมรรถนะในการนิเทศที่สมบูรณ์และสามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

การทบทวนวรรณกรรม

ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ โดยตรงในการพัฒนางานด้านวิชาการ และดำเนินงานนิเทศการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยแสดงคุณภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ งานในหน้าที่ ความสามารถในการวางแผนการนิเทศการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ โดยนำแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาพัฒนาตนเอง และความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม การนิเทศการศึกษา รวมถึงความสามารถในการนิเทศให้ได้รับการยอมรับจากผู้รับการนิเทศ ซึ่งศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องสร้างและพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความสับสน และมีความเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในการนำแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไปใช้ในการพัฒนาบุคคล ส่วนใหญ่จะพบมีการใช้คำนี้กับเครื่องยนต์ กลไกมากกว่า ต่อมามีการนำเรื่อง Competency มาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนในองค์กรและ การสรรหาบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะการปฏิบัติงาน ที่โดยรวมเรียกบุคคลนั้นว่า เก่งงาน จึงมีองค์กรต่าง ๆ สนใจนำเรื่องนี้มาใช้ในการพัฒนาคนในองค์กร ซึ่ง David McClelland ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เป็นผู้จุดกำเนิดคำนี้ ในปี ค.ศ.1973 เพื่อหาเครื่องมือที่สามารถคัดเลือกบุคคลในการปฏิบัติงานที่แม่นยำแทนแบบทดสอบแบบเก่าที่วัดได้แต่เพียงความรู้ โดย David McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ โดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน ได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า "ผู้ที่ทำงานเก่ง" ไม่ได้หมายถึง "ผู้เรียนเก่ง" แต่ผู้ที่

ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ (Rasameethammachot, 2005) ทั้งนี้คำว่า Competency นักการศึกษาหรือนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกันอาทิ สมรรถนะ สมรรถภาพ ศักยภาพ และ ชีตความสามารถ สำหรับงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้คำว่า สมรรถนะ (Competency) ด้วยเป็นคำที่มีความหมายสอดคล้องกับความหมายของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และ บุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Tob roles) หรือการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กรและ สามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา (Payakkul, 2016) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เริ่มต้นจากการนิยามความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง สามารถสรุปและสังเคราะห์จากนิยามได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองมีการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่พฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง และ คุณลักษณะของบุคคล ดังนั้นจึงนำมาสู่งานวิจัยที่ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน ประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้แนวคิดของ Gugliemino (1997) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่นำตนเองได้ 2) ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้แนวคิดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Knowles (1975) ซึ่งให้ความสำคัญกับความสามารถในเชิงกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เป็นลำดับขั้นตอน และ 3) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้แนวคิดพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Costa & Kallickn (2004) ซึ่งเน้นลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วยความพร้อมของผู้เรียน และความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคคล (Knowles, 1975) โดยปกติแล้วความพร้อมในการเรียนรู้มาพร้อมกับพัฒนาการตามช่วงวัยของมนุษย์ ในช่วงวัยเด็กมนุษย์มักมีการพึ่งพาบุคคลอื่นสูง เนื่องจากความสามารถในช่วงวัยนั้นไม่สามารถทำได้ ในการเรียนรู้ความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 1) ความพร้อมจากสภาวะทางด้านร่างกาย เกิดขึ้นได้โดยผู้เรียนที่มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัยที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการเรียนรู้ 2) ความพร้อมของภาวะจิตใจ มีเป้าหมายในการเรียน 3) ความพร้อมจากสภาพแวดล้อมหรือสภาวะทางสังคม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้คำว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) ตามแนวคิดของ Knowles (1975) เป็นความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี (Anupap, 2017)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

โดยจำแนกการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 350คน ด้วยแบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ที่มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.83 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99

การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ดำเนินการยกร่างกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภาวะคุกคามและโอกาสของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามหรืออุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การคำนวณค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{Modified} = (I-D)/D$ และตรวจสอบกลยุทธ์ที่ยกร่างและแก้ไขร่างกลยุทธ์ให้มีคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่ละท่านมีองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารและการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศก์ จำนวน 7 คน ทำการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในแต่ละประเด็นของกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด คือกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ในภาพรวม แสดงในตารางที่ 1
- ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	3.15	0.70	ดี	4.75	0.55	มากที่สุด
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้	3.02	0.63	ดี	4.62	0.45	มากที่สุด
3. การวางแผนการเรียนรู้	3.04	0.67	ดี	4.62	0.50	มากที่สุด
4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้	2.94	0.66	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
5. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้	2.88	0.64	ปานกลาง	4.54	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	3.01	0.66	ดี	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุดลำดับแรก คือ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมา คือ การวางแผนการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และการกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.02 สภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมา คือ การวางแผนการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ 21 โครงการและ 23 ตัวชี้วัด ซึ่ง 6 กลยุทธ์นั้น ได้แก่ 1) ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย 2) พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล 3) ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง 4) พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ 5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 6) พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี สภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้นั้น ศึกษานิเทศก์ให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ ใช้ความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แสวงหาแหล่งข้อมูลในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เลือกและใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ศึกษานิเทศก์สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง มีความรับผิดชอบและความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความสามารถหรือตามสถานการณ์ ทำให้เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและเป็นบุคคลที่คอยเชื่อเหลือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้พัฒนาต่อเนื่องยิ่งขึ้นไป ซึ่งตรงกับ Issarawat (1999) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ผู้สอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรู้เห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคล จัดกำกับดูแล มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร 3) การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (collaborative learning) 4) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา และยังสอดคล้องกับ Knowles (1975) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และ 5) การประเมินผล

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมี 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ทั้งนี้เพราะการนิเทศถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศ การศึกษายังเป็นการชี้แนะ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคการนิเทศที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้ เป็นไปตามตามเป้าที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Payakkul, (2016) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาซึ่งมีศึกษานิเทศก์เป็น กำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Polkaew and Wongyai, (2016) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวัง ของสังคมได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษา เทคนิคการนิเทศจึงมีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นและมีความ สำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในโรงเรียนให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ Satjapiboon, (2017) กล่าวไว้ว่า การนิเทศในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น การแสวงหา กลยุทธ์การนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล ทั้งนี้เพราะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะที่มีความ สำคัญในการนำมาใช้เพื่อการติดต่อสื่อสาร การใช้งานระบบออนไลน์ การแสวงหาความรู้ การพัฒนา สร้างสรรค์งานที่เกิดจากการเรียนรู้ และยังสามารถนำความรู้มาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Saechan and Morsorn (2019) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการรู้ดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ ฝึกฝนในทุกระดับการศึกษา เป็นการเตรียมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริง ให้มีความรู้ความเข้าใจ ประเมิน วิเคราะห์ จัดการการใช้สารสนเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ สื่อสารและทำงานร่วมกัน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างมีวิจารณญาณและมีคุณธรรม สอดคล้องกับ Sanjit, (2021) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลมีการใช้งานที่สลับซับซ้อนทั้งด้านเทคนิคและวิธีการและการเข้าถึงเนื้อหา จึงต้องอาศัย ความรู้ความสามารถและความคล่องดิจิทัลของผู้ใช้งานจึงจะสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้เพราะการวิจัยเป็นการศึกษาถึง สิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เสริมสร้างความรู้ทางวิชาการทำให้เกิดองค์ความรู้ ใหม่ๆ สามารถนำความรู้ที่พัฒนามาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ดีขึ้น และการวิจัยยังช่วยแก้ปัญหาได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Anusuren and Sangmahachai, (2019) กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญในด้านการวิจัย โดยมีแนวคิดให้พัฒนาการวิจัยที่ต้องเห็นผลเป็นธรรม ประเมินได้ และแปรให้เกิดประโยชน์ได้ทั้งในเชิงผลลัพธ์ และ/หรือ ผลกระทบต่อความก้าวหน้าของประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยที่การวิจัยเป็นการแสวงหา องค์ความรู้ใหม่ คำตอบใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ โดยใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับ Navagitpaitoon, (2017) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ความจริงโดยใช้กระบวนการที่ มีระบบและเชื่อถือได้ ผลการวิจัยนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ในการจัด

การศึกษาการวิจัยถูกกำหนดให้เป็นการดำเนินการที่ควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ ทั้งนี้เพราะการสื่อสารและแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการนิเทศการจัดการศึกษา หากศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ความคิด ขาดเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจหรือทำให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าศึกษานิเทศก์มีการสื่อสารที่ดีมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจก็จะกลายเป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานของผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า สอดคล้องกับ Sirichan and Phetsombat, (2019). กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคิดและการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้สื่อสารจะต้องรู้จักเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญนำมาสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ต้องการได้ สอดคล้องกับ Buranasinvattanukul, (2018) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญและมีบทบาทต่อชีวิตผู้คนในสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แนวคิด ตลอดจนความรู้สึกร่วมกัน ระหว่างกัน เราจะรับสารด้วยวิธีการฟัง การอ่าน และการดู จากนั้นนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาถ่ายทอดผ่านทักษะการพูดหรือการเขียนเพื่ออธิบายสิ่งต่างๆ ที่ตนเองรับรู้ ดังนั้นการได้เรียนรู้หลักการและการประยุกต์ใช้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวผู้ส่งสารและตัวผู้รับสารเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงประเด็น ตรงตามวัตถุประสงค์จะส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวบุคคล องค์กร และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Kumpukdee, (2018). กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะในการทำงานนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ถ้าศึกษานิเทศก์มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้การดำเนินงานก้าวสู่ความสำเร็จได้มากกว่า อีกทั้งการมีทีมงานที่มีคุณภาพยังช่วยประหยัดทรัพยากร เวลา ค่าใช้จ่าย ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Kositpipat, (2018) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมงานให้เหนือคุณค่าของบุคคลโดยการนำความแตกต่าง ความเหมือนและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนี้มาผสมผสานกัน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้เป็นพลังที่หลากหลาย ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ (Keawchaoon, 2017) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร

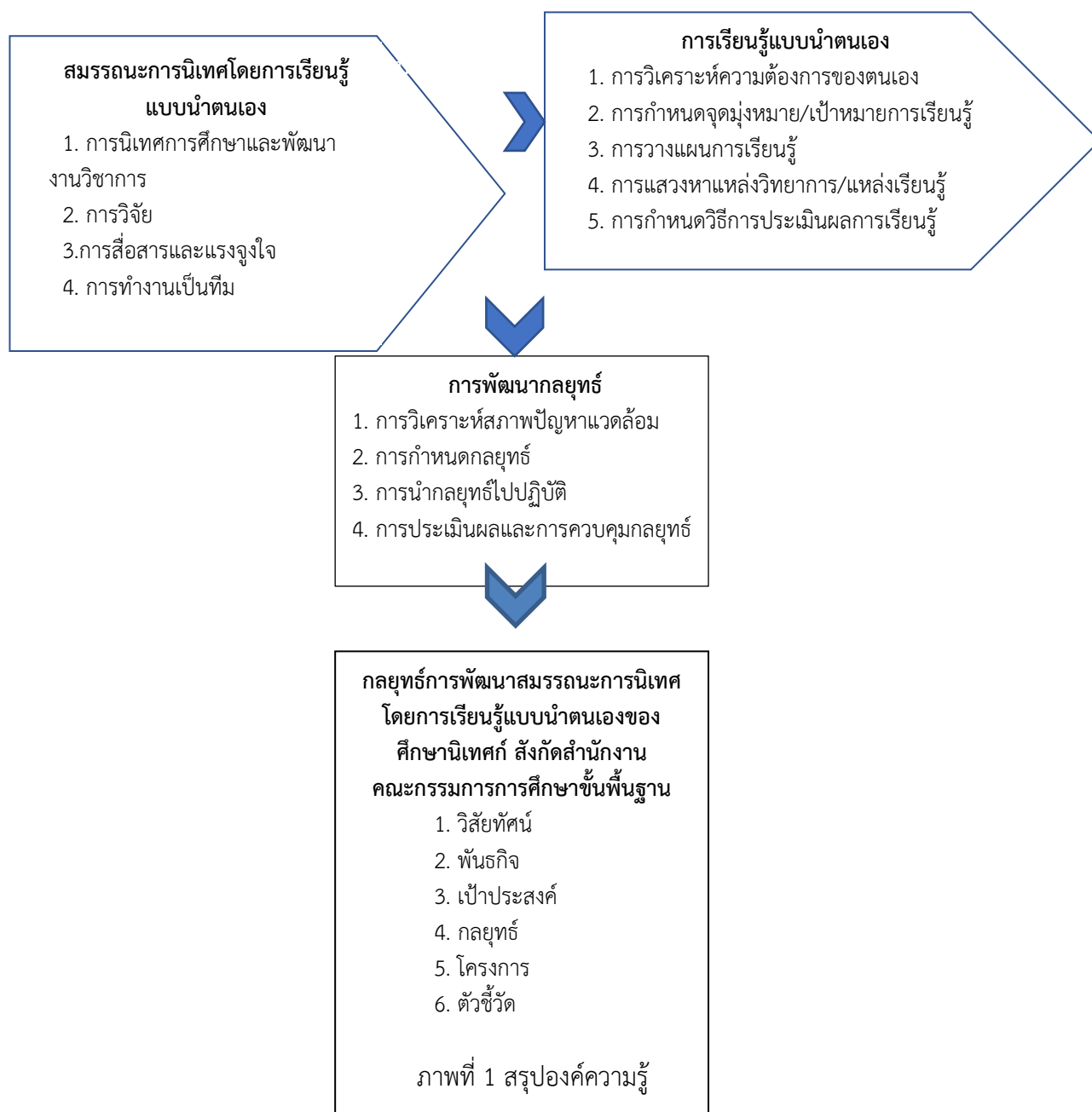
ศึกษานิเทศก์และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Lertphruekphana and Kulophas, (2017) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาองค์กรที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการจากแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบเดิมเข้าสู่การพัฒนาองค์กรยุคใหม่ ที่จะต้องมีการสร้างและแสวงความรู้มีการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมพลังพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ Thanachotekitkuekool et al., (2021) กล่าวว่า การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลเป็นการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ ร่วมพลังกันของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การร่วมกันวางเป้าหมาย 3) การร่วมมือร่วมพลัง 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การสนับสนุนการจัดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคคล และ 6) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านกระบวนการวิจัยในหลายขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการยกย่องกลยุทธ์ การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการพัฒนากลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้กลยุทธ์มีความน่าเชื่อมั่นมากขึ้น และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์และการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับ Phinyo et al., (2016) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และมีความมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด กลยุทธ์แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนสังกัดเทศบาลได้อย่างชัดเจน เกิดประโยชน์ ประเมินตามตัวชี้วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นสร้างตามหลักการแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ ศึกษาสภาพการดำเนินการส่งเสริมเสริมกลยุทธ์ วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตรวจสอบร่างกลยุทธ์และพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยการจัดสนทนากลุ่ม ประเมินความเป็นไปได้และมีความมีประสิทธิภาพโดยผู้นำกลยุทธ์ไปใช้

สรุปองค์ความรู้

งานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญจนได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ดังภาพประกอบ 1



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

งานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของศึกษานิเทศก์เป็นเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งพัฒนามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอย่างจริงจัง และควรนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ

เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ทักษะของศึกษานิเทศก์ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะการสื่อสารอย่างชัดเจน ตลอดจนการสร้างความสนใจเพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์กับความสำเร็จของงานตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ

2 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตาม ประเมินผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวิจัยเพื่อจัดทำกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัด

References

- Anupap, K (2017). Using self-directed learning to develop the learning of subjects. Computers of 4th grade students, (Master's Thesis). Dhurakij Pundit University. Bangkok.
- Anusuren, C. and Sangmahachai, S. (2019). Achievement of Research Administration in Thai Research Universities. Khon Kaen: Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University. 38(3), 129.
- Baxter, L.Z. (1994). The association of self-directed learning readiness, learning styles, self-paced instruction and confidence to perform on job. (Doctoral Dissertation). University of North Texas.
- Buranasinwattanakul, K. (2018). Learning Integration for Developing Communication in Field Trip Media. Journal of Liberal Arts Ubon Ratchathani University. 14(1), 2.
- Center for the Development of Supervision and Acceleration of Basic Education Quality, (2011). Perspectives, Concepts, Knowledge on Education Supervisor. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Charoenchim, S., et al. (2012). Self-Learning Ability of Teachers' Professional Experience Training Students, Faculty of Education and Development Kasetsart University.
- Hadwise, W. (2008). Competency of administrators of educational institutions under the district office Nong Khai Education District 3. (Independent Study Report). Khon Kaen University.
- Hiemstra, R (1994). Self-Directed Learning. Retrieved January 14, 2020, from <http://home.twcny.r.com/hiemstra/>.
- Keawchaon, K. (2017). Team Working for Increasing Work Effectiveness. Dusit Thani College Journal. 11(1), 360.

- Khamanee, S. (2010). Pedagogical Science: Knowledge for effective learning process management. Bangkok: Chulalongkorn Press.
- Knowles, M, S. (1975). Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers. Chicago: Follett Publishing Company.
- Kongka, S. (2020). Provincial Supervisory Competency Dictionary. Journal of Management Arts, 4 (3), 544.
- Kositpipat, O. (2018). Develop the ability to work as a team with teaching model of cooperative teamwork in the Course of Seminar in Journalism for Students of Communication Arts Level 2 - year Faculty of Management Science. Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University. 5 (1), 79.
- Kumpukdee, S. (2018). The Relationship Between Work Motivation And Performance Effectiveness Of Personnel At Phangkhoncommercial And Technological College, Phangkhon District, Sakonnakhon Province. Sakon Nakhon Graduate Studies Journal. 15(71), 81.
- Lertphruekphana, M. & Kulophas, D. (2017). Needs Assessment Research Study For developing Teachers' Professional Learning Community Of Rajavinit Mathayom School, Secondary Educational Service Area Office 1. An Online Journal of Education. 12(4), 454.
- Navagitpaitoon, N. (2017). A Development Learner Competencies by Research: "Classroom action research". Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. 9(1), 152.
- Payakkul, D. (2016). The development of educational supervision competence to become a study professional supervisors. (Doctoral Dissertation). Chiang Mai Rajabhat University. Chiang Mai.
- Phinyo, S.et al., (2016). The Development of Strategies to Promotion for Teacher Competency of Municipality School . Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao 4(1), 13.
- Polkaew, U. and Wongyai, W. (2016). Teacher Supervision Techniques for The Application of the Knowledge Management to The Education Development in Small Sized School The Northeastern of Thailand. Mahasarakham: The Journal of Educational Measurement Mahasarakham University. 22, 413.
- Rassameethammachot, S. (2005). Guidelines for human potential development through Competency based Learning. Bangkok: Siri wattana Interprint.
- Sanae Kornkaew, S. (2017). Model for the Development of Competencies in Educational Supervision at the District Office Secondary education. (Doctoral Dissertation). University of Phayao. Phayao.
- Sangsupin, P. (2010). Principles of administrative competence of educational institution administrators affecting the effectiveness of small school Under the Mahasarakham

- Educational Service Area Office, Region 3. (Master's Thesis). Khon Kaen University. Khon Kaen.
- Sanjit, K. (2021). The Study Digital Technology's Perception and Ability Level of Elderly in Bangkok. Thailand. Journal of communication and innovation NIDA. 8(1), 99.
- Satjapiboon, S. (2017). Supervision Concepts for the development of Learning Management Competencies in the 21st Century. Bangkok: Silpakorn University Journal. 37(1), 206.
- Sirichan, I. & Phetsombat, P. (2019). Communication Skill of School Administrator in 21st Century. Sisaket Rajabhat University Journal. 13(1), 139.
- Smithikrai, C., (2009). The causal relationship of factors affecting the loyalty of Chiang Mai University students. Education Journal Prince of Songkla University, 30(1), 24-37.
- Somkid Issarawat, S. (1999). Research report on characteristics of upbringing of Thai children which affect self-guided learning. Journal of Non-Formal Education, (1), 25-26.
- Thammathiwatkul, A. (2018). Principles of non-formal education management and educational philosophy related to. Retrieved December 25, 2020, from <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/28>.
- Thanachotekitkuekool, K. et al., (2021). The Administrative Model of Professional Learning Community in the Digital Era of Small-Sized Primary Schools under the Office of Basic Education Commission. Journal of Graduate Studies in Northern Rajabhat Universities. 11(1), 107.
- Thatthong, K., (2009). The Development of Educational Institutions Based on the Core Curriculum of Basic Education, B.E. 2551 (2nd). Bangkok: Petchkasem Printing.
- The importance of competence development. (2012). Retrieved April 5, 2022, from <http://www.utgonline.com>.

