

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

The Development of Indicators for Supervision Competency

of Supervisors Under the Basic Education Commission

¹นิภาวรรณ เดชบุญ, วลัยนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า

¹Nipawan Detboon, Wannika Chalakbang and Pornthep Steannoppakao

¹คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Faculty of Education, Sakonnakhon Rajabat University, Thailand.

¹Corresponding Author's E-mail: nipawan119@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามศึกษานิเทศก์และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 576 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล ระยะที่ 3 จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square เท่ากับ 52.5, df เท่ากับ 54, p-value เท่ากับ 0.53, GFI เท่ากับ 0.99, AGFI เท่ากับ 0.97, และ RMSEA เท่ากับ 0.000) 3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

*Received March 29, 2021; Revised May 17, 2021; Accepted May 18, 2021

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.34)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้; การพัฒนาตัวบ่งชี้; สมรรถนะการนิเทศ; ศึกษานิเทศก์

Abstract

The research consisted of the following objectives: 1) to develop the indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission; 2) to verify the consistency of a model of indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission with empirical data; and 3) to create a manual for the use of indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission. The study employed a mixed-method research by dividing into three phases: the 1st phase was specifying the conceptual framework and developing the indicators through studying documents and research works as well as interviewing with 7 experts and conducting the modified Delphi technique 3 times with 21 experts; the 2nd phase was verifying the research hypotheses with empirical data through an interview with 576 supervisors and teachers acquired by means of multi-stage sampling. The instruments used for data collection was a questionnaire with 5-rating scale. The acquired data were analyzed by using the LISREL program; and the 3rd phase was creating a manual for the use of indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission which was tested for propriety by 5 experts.

The results of the research are as follows: 1) The supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission consisted of 3 main components, 15 subcomponents, and 71 indicators; 2) A model of indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission was found to be consistent with the empirical data (Chi-square equal to 52.5, df equal to 54, p-value equal to 0.53, GFI equal to 0.99, AGDI equal to 0.97, and RMSEA equal to 0.000); and 3) A manual for the use of indicators for supervision competency of supervisors under the Basic Education Commission overall was found to be of propriety at a high level ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.34).

Keywords: Indicator; The Development of Indicators; Supervision Competency; Supervisor

บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูโดยอาศัยการช่วยเหลือแนะนำ ให้ความรู้และการปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อวัตกรรมการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมาย Laowreandee (2016)

ศึกษานิเทศก์เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่นิเทศการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดกิจกรรม ฝึกอบรม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่ในสภาพเป็นจริงปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ทำงานในหน้าที่หลักของตนเอง ทำให้งานในบทบาทหน้าที่นั้นบกพร่องขาดประสิทธิภาพ และเกิดปัญหา นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่น้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาอีกประการ คือ ศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งไม่ได้รับการยอมรับจากครูและโรงเรียน ขาดความรู้ ความสามารถที่จะชี้แนะหรือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆให้กับโรงเรียน (Educational Supervision Development Center, 2011) นอกจากนี้ Prae Provincial Education Office (2020) ได้สรุปว่า ปัญหาของการนิเทศการศึกษาที่พบในปัจจุบันที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลเท่าที่ควร คือ ผู้นิเทศส่วนใหญ่ขาดความรู้ ขาดการวางแผน

การนิเทศไว้ล่วงหน้า ขาดความชัดเจนทั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการ ไม่มีการประเมินผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบทำให้ไม่สามารถเอาผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ และครูบางส่วนไม่เคยได้รับการนิเทศโดยตรงแต่ได้รับทราบเรื่องการนิเทศจากการอ่าน การฟัง การซักถามพูดคุย ไม่มีรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจนหรือเป็นตัวอย่างได้ วิธีการนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ วิธีการประชุม ซึ่งไม่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง ไม่มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศขาดเทคนิค และวิธีการนิเทศที่ดีและไม่สอดคล้องกับเรื่องที่นิเทศทำให้การนิเทศไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่มีสื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้สอนที่จะนำมาใช้ในการประเมินการสอนเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนที่ตรงตามความเป็นจริง ไม่มีการนำเอาข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับ Phetchapun Primary educational Service Area office 1 (2018) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศว่า การนิเทศการศึกษามีปัญหาทั้งด้านองค์กรและบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดความรู้ ทักษะและเจตคติในการนิเทศปฏิบัติงานตามนโยบายที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ และขอบเขตตามมาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง มีพื้นที่ในการปฏิบัติงานกว้างไกล ทำให้ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ศักยภาพการนิเทศการศึกษาอ่อนแอลงและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาลดลงตามไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะ

ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) รอบที่ 1 ส่งแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิดในแต่ละตอนเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ โดยเลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในรอบที่ 2 และ 3 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่ามัธยฐาน โดยค่ามัธยฐานมีค่ามากกว่า 3.51 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 โดยคัดเลือกข้อที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในระดับมากจนได้ฉันทามติ

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 576 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดย ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกพื้นที่ภูมิศาสตร์เป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกและภาคตะวันตก

ขั้นที่ 2 สุ่มจังหวัดในแต่ละภาคโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้ 24 จังหวัด ขั้นที่ 3 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดละ 1 เขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากได้จำนวน 24 เขต ขั้นที่ 4 สุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่ที่จับฉลากได้ โดยกำหนดให้เขตพื้นที่ละ 12 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน โดยสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ 288 คน ขั้นที่ 5 สุ่มโรงเรียนจากเขตพื้นที่ที่จับฉลากได้ในขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดให้เขตพื้นที่ละ 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวนโรงเรียน 228 โรงเรียน จากนั้นสุ่มตัวอย่างครู โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดให้โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 288 คน รวม 576 คน (Phengsawat, 2008) และตรวจสอบความสอดคล้องตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการนำข้อคำถามที่ได้จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน จากการทำเดลฟายแบบปรับปรุง มาจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) มากกว่า 3.00 รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และความโด่งและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1	ด้านความรู้ในการนิเทศ	4.47	0.39	-0.72	0.51	มากที่สุด
2	ด้านทักษะการนิเทศ	4.59	0.38	-1.33	2.03	มากที่สุด
3	ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	4.69	0.34	-1.56	2.30	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.33	-1.35	2.24	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.33) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

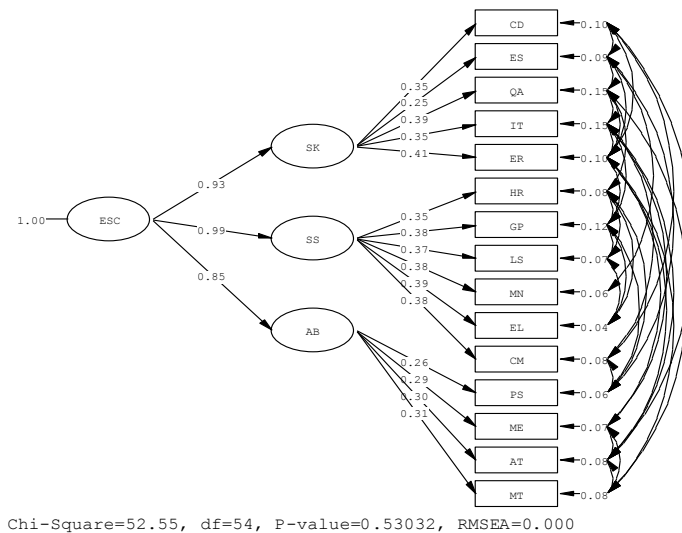
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 0.34) รองลงมา คือ ด้านทักษะการนิเทศ ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.38) และด้านความรู้ในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (Kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 54 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 876.59 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 และรูปภาพที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลัก	เมตริกซ์ น้ำหนัก องค์ประกอบ	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
1. ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK)	0.93**	0.05	0.86	-
2. ด้านทักษะการนิเทศ (SS)	0.99**	0.05	0.96	-
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ (AB)	0.85**	0.05	0.72	-

**p<.01, Chi-square = 52.55, df=54, $\chi^2/df=0.97$ p-value = 0.53 GFI= 0.99, AGFI=0.97, RMSEA= 0.00, CN= 876.59

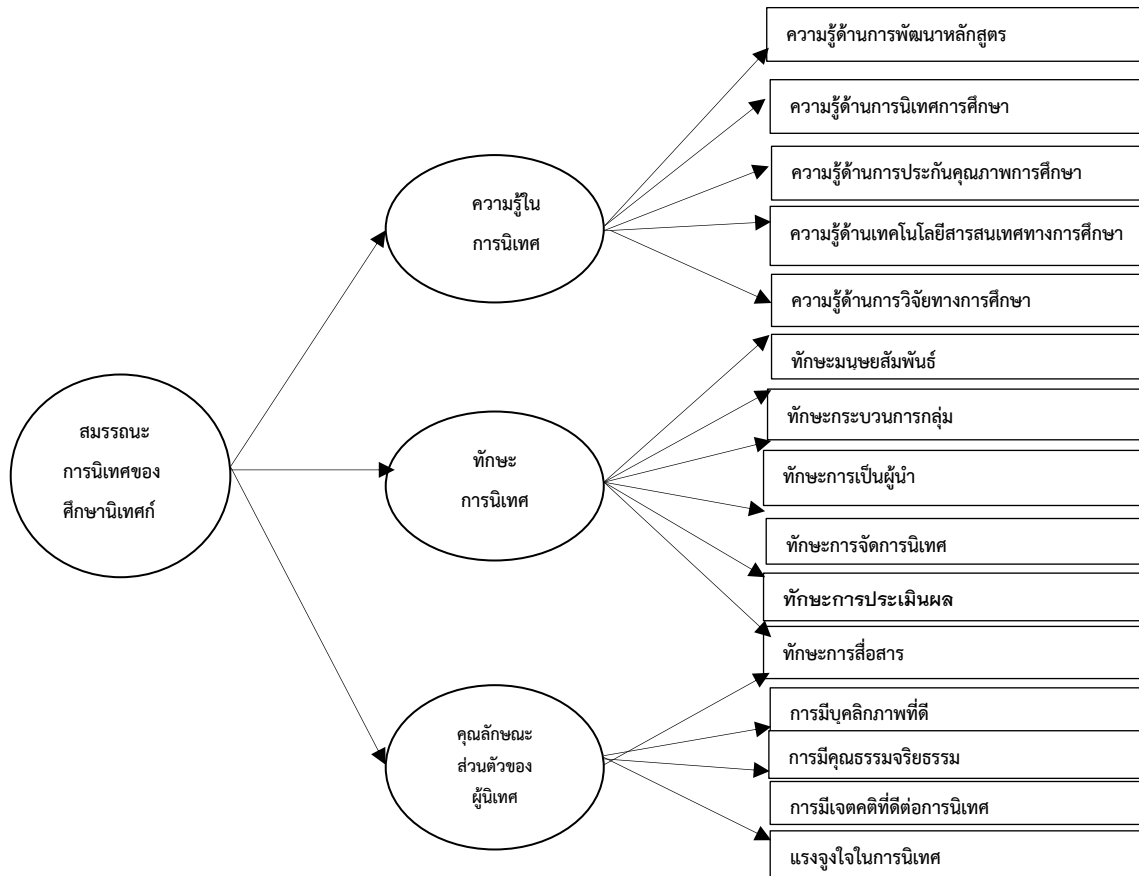


รูปภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้องกับสภาพปัญหา ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) คำชี้แจงมีความชัดเจนถูกต้อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) นิยามเนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และประเด็นพิจารณาและแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) รูปเล่มของคู่มือมีความเหมาะสมและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) แนวทางการประเมินนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์มีความครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) และการลำดับขั้นตอนในคู่มือมีความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้ค้นพบ สามารถเขียนเป็นโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ดังภาพประกอบ



รูปภาพที่ 2 โมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ คือ สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย

1. **ความรู้ในการนิเทศ** เป็นความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม ปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้บริหารและครูในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการที่จะไปนิเทศได้อย่างมั่นใจนั้นผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะไปนิเทศเป็นอย่างดีจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมี ได้แก่ 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

2. **ทักษะการนิเทศ** เป็นทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมี ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้อง

เหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทักษะการนิเทศ ได้แก่ 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะกระบวนการกลุ่ม 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ทักษะการจัดการนิเทศ 5) ทักษะการประเมินผล และ ทักษะการสื่อสาร

3. คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคคลมีลักษณะส่วนตัวที่ดีย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง เป็นพลังในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างดี ก่อให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรม จริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ

จากองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญต่อสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ซึ่งความรู้ในการนิเทศช่วยให้ศึกษานิเทศก์มีความกล้าหาญในเชิงวิชาการ เพิ่มความมั่นใจในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการนิเทศ ทักษะการนิเทศ ช่วยให้ปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้องเหมาะสม และคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ช่วยทำให้เกิดความเชื่อและศรัทธา เมื่อเกิดความเชื่อและศรัทธาแล้ว บุคคลย่อมยินดีที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้สมรรถนะที่ได้จากการศึกษาดังที่นำเสนอแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคล และองค์การ ดังนั้นแนวคิดนี้สามารถนำไปใช้ในการสรรหาหรือคัดเลือกหรือพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Teesuka (2014) ที่ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยยะสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ในการนิเทศ (SK) ทักษะการนิเทศ (SS) คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงโครงสร้างโดยด้านทักษะการนิเทศ (SS) นำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับสอดคล้องกับการวิจัยของ Payakkul (2016) ที่พบว่า สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็น ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านทักษะการนิเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะทักษะการนิเทศซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นิเทศในทางวิชาการ มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศรู้และเข้าใจในการเรียนการสอน ทำให้ผู้รับการนิเทศศรัทธาและเชื่อถือในตัวผู้นิเทศ ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศให้ร่วมมือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ใช้ในการประสานความต้องการของสมาชิกภายในกลุ่มทั้งในด้านความรู้สึนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ทักษะในด้านการระดมการกลุ่มเป็นทักษะที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจในการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ทักษะในด้านการจัดการนิเทศเป็น ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ และกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือหวานล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ การประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และ การควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และ 5) ทักษะในด้านการประเมินผลเป็นทักษะที่ใช้ในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลเพียงใดโดยจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรงและกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่าซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงานและปัญหาของแต่ละบุคคลดีขึ้น ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะการนิเทศที่ดีและเหมาะสมดังกล่าวก็จะทำให้การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้อง ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Teachers and Basic Education Personnel Development Bureau (2008) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Laowreandee (2010) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ เป็นทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ

2.1 ความรู้ในการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร

มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็นเพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำทางวิชาการมีบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและครูในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การที่ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศเป็นอย่างดีจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าหาญเชิงวิชาการ กล้าพูด กล้าเสนอแนะในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศส่งผลให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Payakkul (2016) ที่พบว่า สมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มีอาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ ความรู้เกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศ การศึกษา ความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ ความรู้ในเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา และความรู้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ผลจากการวิจัย พบว่า ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความรู้ในการนิเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะ การวิจัยทางการศึกษาเป็นกระบวนการเสาะแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบปัญหาทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการที่สร้างความก้าวหน้าทาง วิชาการ สร้างนวัตกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมฐานความรู้ สังคม เศรษฐกิจ สังคมฐานนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศ สอดคล้องกับ Prayoonsuk (2010) ที่ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการการวิจัย สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยได้ ตลอดจนเป็นผู้นำในการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา และนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้สำหรับพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนใช้ในการแก้ปัญหาได้

2.2 ทักษะการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำ มี 5 ตัวบ่งชี้ ทักษะการสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ ทักษะการประเมินผล มี 6 ตัวบ่งชี้ ทักษะการ จัดการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ ทักษะกระบวนการกลุ่ม มี 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็น เพราะการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมกัน พัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ต้องมีทักษะในการนิเทศการศึกษาด้วยจึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด และการนิเทศ เป็นไปอย่างสมบูรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Siriwisansuwan (2016) สอดคล้องกับ Thammawitthikul (2009) ให้ความเห็นว่า การนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “การเรียนการสอนจะประสบผลดีหากได้รับการแนะนำที่ดี และถูกต้องจากผู้ที่ทำกรนิเทศ” งานนิเทศไม่ใช่เป็นงานสอนโดยตรง หรือไม่ใช่งานบริหาร แต่เป็นงานที่มีความสัมพันธ์ทั้งงานสอนและงานบริหาร ศึกษานิเทศก์ไม่ใช่ผู้บริหารไม่ใช่ผู้มีอำนาจที่จะสั่งให้ครูปฏิบัติตามได้

งานของศึกษานิเทศก์เป็นงานที่ใช้ความพยายามให้ผู้ได้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและยินดีที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้น บทบาทของศึกษานิเทศก์จึงยากต่อการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพได้โดยง่าย จำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อและศรัทธาต่องาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทักษะการประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทักษะการนิเทศ ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลเป็นความสามารถของผู้นิเทศในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาการดำเนินงานและยังเป็นกระบวนการตรวจสอบ การกำหนดค่าของงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีค่าการประเมินเป็นปริมาณของจำนวนเล็กน้อย แล้วเปรียบเทียบกับดีหรือไม่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป ซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับ Laowreandee (2016) กล่าวว่า การประเมินผลมีความสำคัญจะช่วยให้ทราบว่า แผนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการนิเทศการศึกษามีอะไรบ้าง การประเมินผลนี้จะไปปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน Nillapun (2011) กล่าวว่า การประเมินเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนา การสร้างสรรค์งาน ต้องดำเนินการควบคู่กับการประเมิน โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานบนหลักการที่ว่า การดำเนินการใดๆ หากต้องการผลผลิตที่ดี ต้องมีการประเมินผลการทำงาน เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจ การตัดสินใจคุณค่าของการทำงาน การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางาน

2.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี มี 6 ตัวบ่งชี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ และแรงจูงใจในการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพราะ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน เพราะถ้าบุคคลมีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี จะเป็นการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง และเป็นพลังในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างดี ก่อให้เกิดการร่วมมือด้วยความเต็มใจนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Thammachot (2007) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงานและเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลคนนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจในการนิเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะ แรงจูงใจในการนิเทศเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ โดยแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Saritwanich (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจออกตั้งใจในการทำงาน มุ่งเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่าง

ยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ทั้งนี้เพราะ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำให้มีความครอบคลุม ชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับ Kenchaiwong (2018) ได้พัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) คำนำ 2) สารบัญ 3) คำชี้แจง 4) วัตถุประสงค์ 5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6) ประเด็นกลยุทธ์ 7) กิจกรรม 8) วิธีการบริหาร ตามกลยุทธ์ ทำนองเดียวกัน Srisuchad (2016) ได้พัฒนาคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบของทำคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 3) คำแนะนำ 4) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 5) บทสรุป และ 6) เอกสารอ้างอิง เป็นต้น

สรุป

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ โดยจำแนกเป็นองค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ด้านความรู้ในการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร มี 6 ตัวบ่งชี้ ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ และความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ทักษะกระบวนการกลุ่ม มี 5 ตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำ มี 4 ตัวบ่งชี้ ทักษะการจัดการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ และทักษะการสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี มี 6 ตัวบ่งชี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ และแรงจูงใจในการนิเทศ มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งโมเดลโครงสร้างสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square : χ^2) เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 54 เมื่อพิจารณา ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความ

คลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 52.55 df = 54 ค่า p = .53 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.97 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า CN = 876.59) และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลจากวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ใช้เป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ 2) ศึกษานิเทศก์ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ผลจากวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านทักษะการนิเทศซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการนิเทศให้มากที่สุดเพราะมีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญจึงจะสามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ผลจากวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้สามารถนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์การนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพเพื่อให้ศึกษานิเทศก์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพ

References

- Educational Supervision Development Center. (2011). *Perspectives, concepts, knowledge about supervisors*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Kenchaiwong, N. (2018) Educational Management Strategies for Effective Inclusive Education in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Research and Curriculum Development*, 8(1), 176-192.
- Laowreandee, W. (2016). *Sciences of Instructional Supervision and Coaching Professional Develoment: Theories, Strategies to Practices*.
- Nillapun, M. (2011). An Evaluation Project for Leveling the Teacher Quality System: The NewSupervision Development Activity. *Journal of Silpakorn University*, 31(2), 149-166.
- Payakkul, D. (2016). The Development of Educational Supervision's Competency to Professional. *Journal of Far Eastern University*, 10(4), 161-174.
- Phengsawat, W. (2008). *Early childhood Educational research*. Sakon nakhon: Prince of Sakon nakhon Rajaphat University.
- Phetchapun Primary Educational Service Area office 1. (2018). *Education Supervision Plan for The Fiscal Year 2018*. Phetchapun: Phetchapun Primary Educational Service Area office 1.
- Prae Provincial Education Office. (2020). *A model for supervision, monitoring and evaluation of basic education management. That is consistent with the context of the area in Phrae Province*. Phrae: Prae Provincial Education Office.
- Prayoonsuk, J. (2010). Practical Competencies of Educational Supervisors under the Nakhonnayok Educational Service Area Office as Perceived by Administrators and Teachers. *Journal of Eastern Asia University*, 6(1),105-116.
- Saritwanich, S. (2009). *Modern organizational behavior: Concepts and theories*, (2nd ed). Bangkok: Thammasat University.

- Siriwisansuwan, P. (2016) . Education Supervision Skills is important to Professional Development. *Journal of Education Silpakorn University*, 14(1), 37-44.
- Srisuchad, K. (2016). The Development of Indicators of Safety School Guide of the Basic Education Commission Office. *Journal of RMU.J. (Humanities and Social Sciences)*, 10(3), 259-272.
- Teachers and Basic Education Personnel Developmet Bureau (2008). *Course on the Development of the teacher civil service and educational personnel Before being appointed to the position of supervisor*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Teesuka, W. (2014). Development of Strategic Management Indicators of Educational Administrators under the offices of primary Education Service Areas. *Journal of Education Khon Kaen University*, 9(1), 120-128.
- Thammachot, R. (2007). *Human potential development approach by using competency based learning*. Bangkok: Siri Wattana Interprint.
- Thammawitthikul, A. (2009). *Introduction to educational supervision*. Retrieved March 21, 2020, from <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>