

สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6
The 21st Century Supervisors in Educational Supervision Competencies
Under The Chiang Mai Primary Education Service Area Office 1-6

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล^{1*} ขวลิท ขอดศิริ² วชิรา เครือคำอ้าย³

Daranee Payakkul^{1*} Chawalit Kodsiri² Wachira Kruekamai³

¹ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

Retired Government Official, Senior Professional Level Supervisor, Chiang Mai Provincial Education Office.

²อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Lecher of Elementary, Department of Curriculum and Instruction, Chiang Mai Rajabhat University.

³อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Assistant Professor Dr. of Curriculum and Instruction, Department of Curriculum and Instruction,

Chiang Mai Rajabhat University.

*Corresponding author e-mail: da_payaa@hotmail.com โทร. 086-3605334

Received: 16 June 2021, Revised: 10 September 2022, Accepted: 10 September 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการส่งเคราะห์สาระสำคัญจากเอกสาร การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 ท่าน และสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 242 คน และครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 361 คน ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 ประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ (10 ข้อ) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ (12 ข้อ) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ (10 ข้อ) จากสมรรถนะดังกล่าวก่อให้เกิดองค์ความรู้คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สิ่งจำเป็นที่ควรสร้างคือเครือข่ายความร่วมมือโดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาสู่การร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะศึกษานิเทศก์; การนิเทศการศึกษา; ศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to study educational supervision's competencies to supervisors in the 21st century under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 1 to 6. The research is conducted by synthesizing the essence of documents and interviewing five experts in educational supervision from the Ministry of Education and enquiring to the 242 school administrators and 361 teachers who were under supervision.

The results show that:

The educational supervision's competencies of the 21st century supervisors consist of three aspects: knowledge competency (10 items), skill competency (12 items), and supervisor's characteristic competency (10 items).

Keywords: Supervisor Competency; Educational Supervision; 21st Century Supervisor; Primary Education.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและเป็นไปอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้ออกไปเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผันและคาดไม่ถึง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญอยู่ในเวทีโลกได้ และเป็นเครื่องมือที่จะชี้ขาดการแข่งขันในยุคแห่งการเร่งรัดและการทวีคูณของการแลกเปลี่ยนแห่งศตวรรษนี้ ดังนั้น การศึกษาที่จะมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ควรมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ จึงต้องร่วมมือกันทั้งระบบ อันประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนและมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีหน้าที่ในการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ผู้บริหารโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษา ตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในปีพุทธศักราช 2552

(กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2553ก) พบว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา มีประเด็นที่เร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ และคุณภาพของเด็กรังไม่เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดการนิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้เต็มที่ สาเหตุหลักมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยและไม่ครบกลุ่มสาระและช่วงชั้น โดยเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ในขณะที่ กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ายังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชารี มณีศรี (2540) ที่ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร ขาดการนำบริบทของแต่ละเขตพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้ Webb and Norton (1999) อ้างถึงใน ยุพิน ยืนยง (2553) ได้สรุปว่า ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ องค์กรทางการศึกษาจะไม่สามารถเดินหน้าไปได้อย่างราบรื่น หากขาดผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะปัจจัยการเจริญเติบโตหรือความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็นับว่าเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) จากการยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) ของศึกษานิเทศก์ ซึ่ง David McClelland (1973) อ้างถึงใน นภาเดช บุญเชิดชู (2552) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มองเห็นความสำคัญดังกล่าวได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ และมอบหมายให้ มาเรียม นิลพันธุ์ (2554) ได้ศึกษา “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่” พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิง

คุณภาพระดับปานกลาง คุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศอยู่ในระดับมากและได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการวิจัยและพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ในเรื่องการนิเทศโดยใช้วิจัยเป็นฐานและความสามารถในการ Reflective Coaching การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่

ผู้วิจัยเห็นว่า การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมายังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่ รวมถึงยังขาดการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักคิดและนักวิชาการ โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องสมรรถนะของคนในองค์กร ของ David McClelland Boyatzis และ Spencer and Spencer ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติ (Performance) ในการพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาแล้วยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในยุคปัจจุบัน อันส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเหมาะสมกับบริบทการนิเทศการศึกษาของแต่ละพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ได้กรอบสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ทันยุคสมัยและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 จำนวน 680 คน
2. ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 จำนวน 5,680 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการนิเทศการศึกษาจากในสังกัดและนอกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษานิเทศก์แกนนำที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 ท่าน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ตามแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของ David McClelland ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (Attributes) และแรงจูงใจ (Motives)

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา

ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย 12 เดือน ตั้งแต่ มกราคม 2557 – มกราคม 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

1.2 ครูผู้สอน จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%) ซึ่งการกำหนดขนาดจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จากในสังกัดและนอกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์แกนนำที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวการสัมภาษณ์ระดับลึก (Guideline of In depth Interview) ศึกษานิเทศก์ต้นแบบ / ศึกษานิเทศก์แกนนำ และผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 โดยการสังเคราะห์สาระสำคัญจากเอกสาร การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา ระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 ท่าน

2. สอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่ต้องการ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 242 คน และครูผู้สอน จำนวน 361 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสังเคราะห์สาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) ด้านสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 จากผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา และวิธีปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์กลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) และหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence = IOC) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบนี้ ได้แก่ ข้อมูลการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1) **สมรรถนะด้านความรู้** ประกอบด้วย ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ ความรู้ในการวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ ความรู้ในการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา และความรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) **สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ** ประกอบด้วย ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ สามารถเป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียน สามารถสร้าง

เครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถวินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ สามารถให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ สามารถร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ สามารถใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ สามารถใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ สามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ ประกอบด้วย คุณสมบัติการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงมีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ เป็นนักวิจัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัย ควรประกอบด้วย สมรรถนะ (Competency) ใน 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ จำนวน 10 สมรรถนะ 2) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ จำนวน 12 สมรรถนะ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ จำนวน 10 สมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ David McClelland (1973) ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “ผู้เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549) ส่วน อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547) กล่าวว่า Competency หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ / สมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้ สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดที่จะสามารถเรียกว่า สมรรถนะ ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน 2) มีความสัมพันธ์กับงานสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม และ 4) สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ สอดคล้องกับ Webb and Norton (1999) ที่ได้สรุปว่า ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในทำนองเดียวกันจากผลการวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ (2562, 135-136) พบว่า ศึกษานิเทศก์และครู จำเป็นต้องนำเครื่องมือ สื่อมัลติมีเดีย/ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถ พัฒนาการสอนและเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงให้กับ ผู้เรียนได้ โดยคำนึงถึงนโยบายการศึกษาชาติตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพครู นอกจากนี้ผู้เทศต้องมี คุณลักษณะเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งความรู้ ทักษะและสมรรถนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถให้ข้อชี้แนะ แลกเปลี่ยนแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและ สร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู สร้างบรรยากาศในการนิเทศมีลักษณะเป็นกันเองอาจเป็นการ สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบการแทรกซึมอย่างเป็นธรรมชาติและการให้ ข้อเสนอแนะโดยใช้ลักษณะเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการกำหนดสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ควรนำไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาและประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรทอง จิระเดชกุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- ชาลี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นิสดาร์ก เวชยานนท์. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: กราฟ โทซิสเต็มส์.
- นิสดาร์ก เวชยานนท์. (2556). *Competency – Based Approach*. กรุงเทพฯ: กราฟโทซิสเต็มส์.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนว ใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*. 31(2), 149-166.

- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัย
ในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาตา พับลิเคชั่น จำกัด.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency – Based HRM.
กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ : เอกสารการ
อบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนิเทศก์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 –
2561). เอกสารประกอบการประชุมสภาพการศึกษา ครั้งที่ 2/2552 วันพฤหัสบดีที่ 4 มิถุนายน
พ.ศ. 2552 ณ ห้องประชุม พลาญกร สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competency Manager: A Model for Effective Performance*. New
York: John Wiley and sons.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Models for superior
performance*. New York: John Wiley and sons.