

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

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล<sup>1\*</sup> ขวลิท ขอดศิริ<sup>2</sup> วชิรา เครือคำอ้าย<sup>3</sup>  
Daranee Payakkul<sup>1\*</sup> Chawalit Kodsiri<sup>2</sup> Wachira Kruekamai<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่  
Retired Government Official, Senior Professional Level Supervisor, Chiang Mai Provincial Education Office.

\*Corresponding author e-mail: da\_payaa@hotmail.com โทร. 086-3605334

<sup>2</sup>อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
Lecturer of Elementary, Department of Curriculum and Instruction, Chiang Mai Rajabhat University.

e-mail: chawalit\_kod@cmru.ac.th โทร. 097-9925478

<sup>3</sup>อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
Assistant Professor Dr. of Curriculum and Instruction, Department of Curriculum and Instruction,  
Chiang Mai Rajabhat University. e-mail: wachira\_kru@cmru.ac.th โทร. 081-7836474

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methods) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม หากคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) = 0.80 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เชี่ยวชาญ /ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 608 คน ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 ประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ (สภาพที่ต้องการ  $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.65; สภาพที่เป็นจริง  $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.80, PNI = 0.22) สมรรถนะ 2) สมรรถนะด้านความรู้ (สภาพที่ต้องการ  $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.67; สภาพที่เป็นจริง  $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.80, PNI = 0.19) และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ (สภาพที่ต้องการ  $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.58; สภาพที่เป็นจริง  $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.77, PNI = 0.15)

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า จากสมรรถนะดังกล่าวก่อให้เกิดองค์ความรู้ คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สิ่งจำเป็นที่ควรสร้างคือเครือข่ายความร่วมมือ โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปสู่การร่วมพัฒนานักวิชาชีพศึกษานิเทศก์เพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป

**คำสำคัญ:** สมรรถนะการนิเทศการศึกษา; ศักยภาพ; ศตวรรษที่ 21

### ABSTRACT

The objective of this research was to study the educational supervision competencies of supervisors in the 21st. Century under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 1-6. It was a mixed methods between quantitative and qualitative research. Research instruments were a questionnaire with calculating by Item-Objective Congruence (IOC) = 0.80 and an in-depth interview form. The sample group selected by simple random sampling consisted of 608 school administrators, teachers, and experts /qualifications in educational supervision.

**The results show that:**

1. The educational supervision competency of supervisors in the 21st. Century under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 1-6 consisted of 3 important educational supervision competencies as follows: 1) competency of capable skills (Desired conditions  $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.65; Current conditions  $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.80, PNI = 0.22); 2) competency of knowledge (Desired conditions  $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.67; Current conditions  $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.80, PNI = 0.19) and 3) competency of supervisors' characteristics. (Desired conditions  $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.58; Current conditions  $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.77, PNI = 0.15).

2. Results of an in-depth interview were as follows: these mentioned competencies was the body of knowledge leading to be the transformational leadership in the digital era of supervisors in the 21st. Century. Moreover, it was essential to build a collaborative network through information technology media that helped supervisors and supervisees exchange knowledge to cooperate in developing the professional supervision in order to conduct the sustainability.

**Keywords:** Educational supervision Competencies, Supervisors, The 21<sup>st</sup> century.

### บทนำ

จากสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากและเป็นไปอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 นั้น ได้ส่งผลให้ประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้ออกไปเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญอยู่ในเวทีโลกได้ และเป็นเครื่องมือที่จะชี้ขาดการแข่งขันในยุคแห่งการเร่งรัดและการทวีคูณของการแลกเปลี่ยนแห่งศตวรรษนี้ ดังนั้น การศึกษาที่จะมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ควรมีเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ จึงต้องร่วมมือกันทั้งระบบ อันประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนและมีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีหน้าที่ในการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ผู้บริหารโรงเรียน

สามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษา ตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย TDRI (2556) พบว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ทำได้เพียงการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากระบบการศึกษาของไทยมีขนาดใหญ่และถูกออกแบบการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง และมักเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายทางการเมือง ในขณะที่แต่ละพื้นที่หรือจังหวัดมีสภาวิชาการ ข้อมูล บริบท ปัญหา ศักยภาพและเงื่อนไขที่มีความหลากหลาย นั้นหมายความว่าในระดับพื้นที่หรือจังหวัด มีโจทย์ของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น การออกแบบการจัดการศึกษาในรูปแบบเดียวกันทั้งการบริหารจัดการ รวมถึงมิติในทางวิชาการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล ย่อมไม่เอื้อต่อการบริหารคุณภาพการศึกษา ในขณะที่กรองทอง จิระเดชกุล (2550) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชารี มณีสรี (2542) ที่ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร ขาดการนำบริบทของแต่ละเขตพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้ จากการยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) ของศึกษานิเทศก์ ซึ่ง McClelland, D. C. (1973) อ้างถึงใน นภาเดช บุญเชิดชู (2552) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุบิสัย ทักษะ ทักษะ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มองเห็นความสำคัญดังกล่าวได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ และมอบหมายให้ มาเรียม นิลพันธุ์ (2554) ได้ศึกษา “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่” พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพระดับปานกลาง คุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศอยู่ในระดับมากและได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการวิจัยและพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ในเรื่องการนิเทศโดยใช้วิจัยเป็นฐานและความสามารถในการ Reflective Coaching การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่

ผู้วิจัยเห็นว่า การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในภาพรวมระดับพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผ่านมามีเหตุผลและความจำเป็นด้านสมรรถนะที่สำคัญบางด้านที่ยังไม่สอดคล้องกับศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่ รวมถึงยังขาดการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักคิดและนักวิชาการ โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องสมรรถนะของคนในองค์กรฯ ของ McClelland, D. C. (1973); Boyatzis, R. E. (1982); Spencer, S. L. M. and Spencer, S. M. (1993) ที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบหรือทิศทางในการ

ปฏิบัติ (Performance) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาแล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในยุคปัจจุบัน อันส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล (Digital Era) และเหมาะสมกับบริบทการนิเทศการศึกษาของแต่ละพื้นที่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ได้กรอบสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ทันยุคสมัยและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### 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 (Skills) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (Attributes) และแรงจูงใจ (Motives)

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6

#### ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา

#### ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย 12 เดือน (ตั้งแต่ เดือนมกราคม 2557 – มกราคม 2558)

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

### 1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

1.2 ครูผู้สอน จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ซึ่งการกำหนดขนาดจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6

### 2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่

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

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ศึกษานิเทศก์ต้นแบบ/ศึกษานิเทศก์แกนนำ และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา

2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 โดยการสังเคราะห์สาระสำคัญจากเอกสาร การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ /ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา 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 ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและความรู้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) **สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ** ประกอบด้วย ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ สามารถเป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียน สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถวินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ สามารถให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ สามารถร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ สามารถใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ สามารถใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ สามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

3) **สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ** ประกอบด้วย คุณสมบัติการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงมีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้เป็นนักวิจัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ

#### 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 McClelland, D. C. (1973) ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2550) ส่วน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) กล่าวว่า Competency หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ/สมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอะไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวัง หรือต้องการ (What)” ทั้งนี้ สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดที่จะสามารถเรียกว่า สมรรถนะ ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรม

ทำงาน 2) มีความสัมพันธ์กับงานสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม และ 4) สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ ในทำนองเดียวกันจากผลการวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562 : 135-136) พบว่า ศึกษานิเทศก์และครู จำเป็นต้องนำเครื่องมือ สื่อมัลติมีเดีย/นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถ พัฒนาการสอนและเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงให้กับผู้เรียนได้ โดยคำนึงถึงนโยบายการศึกษาชาติ ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพครู นอกจากนี้ผู้นิเทศต้องมีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถให้ข้อชี้แนะ แลกเปลี่ยนแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู สร้างบรรยากาศในการนิเทศมีลักษณะเป็นกันเอง อาจเป็นการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบการแทรกซึมอย่างเป็นธรรมชาติและการให้ข้อเสนอแนะโดยใช้ลักษณะเชิงบวก

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการกำหนดสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการพัฒนารายสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กรทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *นโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 18 สิงหาคม 2552). <http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/download/news/4new.htm>
- ชาติ มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*. 31(2), 149-166
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย TDRI. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 5 ธันวาคม 2556). [https://tdri.or.th/2014/05/std\\_2014\\_05\\_22/](https://tdri.or.th/2014/05/std_2014_05_22/)
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดา พับลิเคชั่น จำกัด
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). *การพัฒนาแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency – Based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competency Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley and sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Spencer, S. L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and sons.