



การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์
ของ
นิภาวรรณ เดชบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์
ของ
นิภาวรรณ เดชบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF SUPERVISION COMPETENCY INDICATORS OF
EDUCATIONAL SUPERVISORS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION

BY
NIPAWAN DETBOON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2021

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

คุณูปการอันล้ำค่านี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาคุณูปการ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาคุณูปการ ที่ให้กำลังใจ คำแนะนำ และเสนอแนะ สิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำคุณูปการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่า ในการศึกษาในระดับปริญญาเอก ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบคุณูปการทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้คุณูปการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และ ขอขอบคุณศึกษานิเทศก์และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกคนที่ให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา รุ่นที่ 6 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจจนทำให้การวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณ คุณแม่ปรารภ ยะสานติทิพย์ นายคำเดือน เดชบุญ สามี นายปิยะรัญชน์ เดชบุญ บุตรชาย และญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานทุกคนที่คอยให้ กำลังใจมาโดยตลอด จนการทำคุณูปการในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จาก คุณูปการอันล้ำค่านี้ ขอมอบแต่ บิดา มารดาผู้ให้กำเนิดชีวิตและครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเคารพ

นิภาวรรณ เดชบุญ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	นิภาวรรณ เดชบุญ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนากการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามศึกษานิเทศก์และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 576 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Comrey & Lee การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 54 p-value เท่ากับ 0.53 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00)

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

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ สมรรถนะการนิเทศ ศึกษานิเทศก์

TITLE	Development of Supervision Competency Indicators of Educational Supervisors under the Office of the Basic Education Commission
AUTHOR	Nipawan Detboon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) develop the supervision competency indicators of educational supervisors under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), 2) examine the congruence between the structural model of the supervision competency indicators of educational supervisors under the OBEC with empirical data, and 3) develop a manual for implementation of the supervision competency indicators of educational supervisors under the OBEC. The research procedures were divided into three phases. The first phase was the conceptual framework determination and indicator development through the study of related documents and research articles, the interview with seven experts and the application of 3-round modified Delphi technique by 21 experts. The second phase was the examination of research hypothesis and the empirical data through an inquiry with 576 educational supervisors and teachers under the OBEC, in the academic year 2020. Comrey & Lee method was applied as sample size determination method. The research samples were randomly selected using multi-stage sampling. The instrument used in data collection was a 5-rating scale questionnaire. Confirmatory factor analysis was employed in data analysis. The third phase was a manual development. The manual was verified by five experts. The research tool in this phase was a 5-rating scale questionnaire. The collected data were analyzed for mean and standard deviation.

The findings were as follows.

1. The components of supervision competency of educational supervisors under the OBEC comprised of three principal components, 15 sub-components and 71 indicators which could be classified as: 24 indicators of supervision knowledge, 28 indicators of supervision skills and 19 indicators of individual characteristics of educational supervisors.

2. The structural model of the supervision competency indicators of educational supervisors under the OBEC was congruent with empirical data, which obtained chi-square = 52.55 with non-statistical significance, $df = 54$, $p\text{-value} = 0.53$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.00$

3. The manual for implementation of the supervision competency indicators of educational supervisors under the OBEC showed the appropriateness at high level ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.34$).

Keywords: indicator, supervision competency, educational supervisors

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 6 ความมุ่งหมายของการวิจัย 7 สมมติฐานของการวิจัย 7 ความสำคัญของการวิจัย 7 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10 นิยามศัพท์เฉพาะ 13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 19 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศ 20 ความเป็นมาของสมรรถนะ 20 ความหมายของสมรรถนะ 24 ความสำคัญของสมรรถนะ 25 การนิเทศการศึกษา 27 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา 28 เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา 29 สมรรถนะการนิเทศ 30 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ 32 องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ 32 องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ 42 องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ 69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	97
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	118
แนวคิดและหลักการของเทคนิคเดลฟาย	136
แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ	144
3 วิธีดำเนินการวิจัย	151
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้	151
ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	160
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	168
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	173
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	174
ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	181
ระยะที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	207
ระยะที่ 3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	265

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 269
	สรุปผลการวิจัย 270
	อภิปรายผลการวิจัย 272
	ข้อเสนอแนะ 278
	บรรณานุกรม 283
	ภาคผนวก 305
	ภาคผนวก ก คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 307
	ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 353
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ 361
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 387
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรม LISREL 445
	ภาคผนวก ฉ รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง 447
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 489

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	37
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ	46
3 องค์ประกอบย่อย นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความรู้ ในการนิเทศ	65
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ	74
5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการนิเทศ	94
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	101
7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะ ส่วนตัวของศึกษานิเทศก์	116
8 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย	139
9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	162
10 สรุปผลการศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	183
11 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ ด้านความรู้ในการนิเทศนิเทศ	187
12 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ ด้านทักษะการนิเทศ	191
13 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	194
14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	196

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	200
16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	204
17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน	207
18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	208
19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	213
20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	217
21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดล ด้านความรู้ในการนิเทศ	227
22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดล ด้านทักษะการนิเทศ	229

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดล ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	231
24	แสดงค่าสถิติ Bartlett ค่าดัชนี KMO ของโมเดลย่อยสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	232
25	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ	233
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบ ด้านความรู้ในการนิเทศ	235
27	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านทักษะการนิเทศ	240
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 6 ตัวในองค์ประกอบด้าน ทักษะการนิเทศ	242
29	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้นิเทศ	247
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบด้าน คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	248
31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	255
32	แสดงค่าสถิติดัชนี KMO ของโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	256
33	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	257

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34	
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบหลัก	
องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	262
35	
ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้	
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ	
การศึกษาขั้นพื้นฐาน	265

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	23
3 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	42
4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความรู้ในการนิเทศ	48
5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยทักษะการนิเทศ	76
6 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	104
7 ระยะในการดำเนินการวิจัย	171
8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ การศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	221
9 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านความรู้ใน การนิเทศ	223
10 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ.....	224
11 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวผู้นิเทศ	225
12 โมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ	236
13 โมเดลด้านทักษะการนิเทศ	243
14 โมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	249
15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสมรรถนะ การนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	253
16 โมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	259

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ความเจริญทุกมิติ เมื่อสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรู้เท่าทัน เพื่อช่วยสร้างขีดความสามารถของบุคคลให้พร้อมที่จะเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมั่นใจ และหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ก็คือการศึกษา เพราะในการแข่งขันนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน หากองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดี องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับกรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม ความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

การพัฒนาคนคือหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพแล้วย่อมมีความรู้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และประเทศชาติ ประเทศที่การพัฒนาชั้นนำของโลกจึงทุ่มเทให้กับการจัดการศึกษาของประชาชนอย่างเต็มที่ สำหรับประเทศไทยนั้น ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และใช้เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาครั้งที่ 1 ในระหว่างปี พ.ศ. 2542-2551 แต่ผลของการปฏิรูปกลับพบว่าระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้ จนนำมาสู่การปฏิรูปการศึกษารอบ

สองหรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้วกว่า 10 ปี โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา ด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียม และด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้ (สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, ออนไลน์)

นอกจากนั้นผลจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 พบว่า มีผลคะแนนเฉลี่ย วิชาภาษาไทย 54.61 ภาษาอังกฤษ 35.47 คณิตศาสตร์ 35.65 วิทยาศาสตร์ 38.83 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 พบว่า มีผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ภาษาไทย 55.04 ภาษาอังกฤษ 29.10 คณิตศาสตร์ 30.28 วิทยาศาสตร์ 36.43 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ภาษาไทย 48.16 สังคมศึกษาฯ 35.48 ภาษาอังกฤษ 31.15 คณิตศาสตร์ 31.04 วิทยาศาสตร์ 31.75 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน) 2561, ออนไลน์) นอกจากนี้ผลการประเมิน PISA ซึ่งเป็นการประเมินผลคุณภาพระบบการศึกษาของประเทศที่เข้าร่วมโครงการและเป็นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีศักยภาพสำหรับการแข่งขันในอนาคต ในปี ค.ศ. 2018 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 426 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) ด้านการอ่าน 393 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 487 คะแนน) และด้านคณิตศาสตร์ 419 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) สรุปได้ว่าระดับความสามารถของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของนานาชาติ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562, ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำผลการประเมินในระดับต่าง ๆ ตลอดจนผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา มาศึกษาวิเคราะห์ พบว่าคุณภาพการศึกษาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับจะต้องร่วมมือกันทั้งระบบเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5) สอดคล้องกับอุทัย

บุญประเสริฐ (2546, หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้
 ดังเป้าหมาย กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหารจัดการ
 จำเป็นต้องพัฒนาและร่วมกันสนับสนุน ส่งเสริมกันไปในลักษณะ “เกลียวเชือก” กล่าวคือ
 การศึกษาจะประสบผลสำเร็จคุณภาพการศึกษาจะสูงขึ้นได้ จะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน
 ตามกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการ
 บริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา

ในทำนองเดียวกัน (จงกลณี ประยูรศุข, 2553, หน้า 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็น
 กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่
 เกิดขึ้นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และ
 เทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีก็ตามแต่ครูก็ต้อง
 ปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอ เนื่องจากครูต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก เช่น ต้องทำ
 หลายหน้าที่ ทั้งงานบริหาร งานเอกสารงานวิชาการ งานธุรการ และการเงิน พัสดุ รวมถึง
 เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน ครูจึงไม่อาจสละเวลาให้พอในการเตรียมการสอน การเตรียมตน
 ให้ทันสมัย ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่จะต้อง
 แนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผู้นิเทศ
 หรือศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่นิเทศให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ มีขวัญกำลังใจใน
 การทำงานและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สามารถพึ่งตนเองได้และนำความรู้ไปใช้
 ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้
 บุญเหลือ บุพผามาลา (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จเพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ
 ในกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการ
 เรียนการสอนและกระบวนการบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
 พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและให้สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่ โดยกำหนดให้
 ศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่นิเทศการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดกิจกรรม
 ฝึกฝน อบรม ติดตาม กำกับและประเมินผลการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหาร
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2555, หน้า 35) นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังมีภารกิจหลักในการวิเคราะห์วิจัย พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานเท่าเทียมกันตลอดจนเป็นผู้รับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการนำไปสู่การปฏิบัติ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) ในสภาพปัจจุบันการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วน ด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้านซึ่งสอดคล้องกับมาเรียม นิลพันธ์ (2554, หน้า 152) ได้สรุปผลการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่า ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพการนิเทศการศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ศักยภาพงานนิเทศการศึกษาย่อมน้อยและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาลดลงทั่วประเทศ สอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน, 2554, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัญหาของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า ปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ทำงานในหน้าที่หลักของตนเอง ทำให้งานนั้นบกพร่องขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหาซึ่งหน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์น่าจะใกล้ชิดกับโรงเรียนและครู แต่ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่น้อยและไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, หน้า 86) ยังได้ระบุปัญหาของศึกษานิเทศก์ไว้ในรายงานการวิจัยว่า บางเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์บางคนไม่มีการออกนิเทศสถานศึกษาเลย เนื่องจากขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและขาดความมั่นใจในตนเองที่จะเข้าไปนิเทศสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ไม่มีความกล้าหาญในเชิงวิชาการ การไปโรงเรียนของศึกษานิเทศก์เป็นการไปเพื่อเพิ่มภาระให้ครูมากกว่า ซึ่งครูส่วนใหญ่ต้องการให้ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เหมือนกรมวิชาการในอดีตที่คอยสร้างนวัตกรรม สร้างสื่อเทคโนโลยีช่วยสอนให้ครู หรือช่วยครูหาวิธีการเพื่อพัฒนาเด็ก ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงตระหนักในตัวเองให้มากขึ้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการ การสอน และกระบวนการบริหารจัดการดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมี คศึกษานิเทศก์เป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อร่วมกันยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น หากศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สูงก็จะ เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จได้ (บุญเหลือ บุญพามาลา, 2558, หน้า 5-6) ซึ่งสมรรถนะการนิเทศนั้นเป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา โดยการแสดงออก ด้วยวิธีการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จในการนิเทศสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการของผู้รับการนิเทศ (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2558, หน้า 6) สอดคล้องกับ คักดีไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 173) กล่าวว่า สมรรถนะการทำงานจะแสดงออกมา ในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจาก พฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ โดยผ่านการปฏิบัติงาน สมรรถนะ มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคล และองค์การโดยสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์การสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน คศึกษานิเทศก์นั้นถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ มีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน/ ชี้นำ การนำสาระของหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ นิเทศการสอน และประเมินการสอน ส่งเสริม/ เปลี่ยนแปลงสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับเหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหลายระดับ ดังนั้นศึกษานิเทศก์ ต้องใช้ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นในระดับผู้เชี่ยวชาญจึงจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน McClelland (1973 อ้างถึงใน นภาเดช บุญเชิดชู, 2552, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ ทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะ/ สมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วนจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อ การยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

จากความเป็นมา สภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ศึกษานิเทศก์ จึงต้องพัฒนาตน พัฒนาคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งโลกไร้พรมแดน ต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ เพื่อสามารถให้ คำปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนและ การบริหารจัดการศึกษาด้วยความมั่นใจ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การศึกษาที่วางไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ ของศึกษานิเทศก์เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งตัวศึกษานิเทศก์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่มาก ยิ่งขึ้นและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการอบรมพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมตลอดจนใช้เป็น ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาทั้งนี้เพื่อก ยกระดับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้ดียิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่พัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์มีลักษณะและ ความเหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญในทางวิชาการ
 - 1.1 ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากนักวิชาการ นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์
 - 1.2. ตัวบ่งชี้ที่ได้สามารถนำไปสร้างเกณฑ์การประเมินหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศการศึกษาดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน
2. ความสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้

- 2.1 ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น
- 2.2 ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการอบรมการเข้าสู่
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
- 2.3 ใช้เป็นข้อเสนอแนะในระดับนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
หน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะ
การนิเทศของศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้
 - 1.1 ความรู้ในการนิเทศ
 - 1.2 ทักษะในการนิเทศ
 - 1.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ
 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดตามระยะการวิจัย
3. ระยะดังต่อไปนี้
- 2.1 การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ประกอบด้วย
 - 2.1.1 การร่างกรอบความคิด โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย
 - 2.1.1.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน
การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทาง
วิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน
 - 2.1.1.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1) ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ที่มีความรู้
และประสบการณ์ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษาหรือการนิเทศการศึกษา
ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญและมีวุฒิมหาบัณฑิต
ระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มีประสบการณ์การ
นิเทศไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญและมีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอนที่มีผลงานเชิงประจักษ์หรือมีวิทยฐานะครู
เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่า
ปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ประกอบด้วย

2.1.2.1 นักวิชาการ มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก
สาขาหลักสูตรและการสอนหรือสาขาการนิเทศการศึกษาหรือสาขาการบริหารการศึกษา
มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือมีประสบการณ์ด้านการนิเทศ
การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.1.2.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาเอกสาขา
การบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญ
การพิเศษและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการ
จัดการศึกษา มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 6 คน

3) ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษาหรือการนิเทศการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

4) ครูผู้สอนที่มีผลงานเชิงประจักษ์มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 5 คน

2.2 การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1 ประชากร เป็น ศึกษานิเทศก์ 2,133 คน และครู 347,297 คน ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 349,430 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็น ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครู ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 576 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 288 คน และ ครู จำนวน 288 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามทศณะของ Comrey & Lee (1992 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ที่ว่าถ้าใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 หน่วยความเหมาะสมของการวิเคราะห์ จะอยู่ในระดับดีมาก

2.3 การวิจัยระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จากนักการศึกษา และนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); นววิวรรณ แก้วตาสาม (2550); จงกลณี ประยูรศุข (2553); มาเรียม นิลพันธุ์ (2554); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555); ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555); ศุภสภา (2556); บุญเหลือ บุพผามาลา (2558); ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559); ปริญา เนิตจำเริญ (2559); United state office of personnel management (2014, ออนไลน์); Oakland County (2014, ออนไลน์); Shafranske, E. & Sigmon, S. (2004, ออนไลน์) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ในการนิเทศ 2) ทักษะในการนิเทศ และ 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

2. องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); สุทนต์ ศรีไธย์ (2549); จงกลณี ประยูรศุข (2553); ศุภสภา (2556); ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559); สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (ม.ป.ป.); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561); ไพฑูรย์ ทิพย์สุข (2556, ออนไลน์) นำมาสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา และ 5) ความรู้ด้านวิจัยทางการศึกษา

3. องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551); กมลเทพ ลำเหลือ (2552); อัมพรกัญญ บัวครอง (2553); พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553); วัชรรา เลาเรียนดี (2553); สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558); อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552, ออนไลน์); Wagner, Tony (2008); Imundo (1980); AlFonso (1981) นำมาสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะกระบวนการกลุ่ม 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ทักษะการจัดการนิเทศ 5) ทักษะการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร

4. องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สัจด์ อุทรานันท์ (2530); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534); ชารี มณีศรี (2538);

ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2549); วรรณพร สุขอนันต์ (2550); สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551); จงกลณี ประยูรสุข (2553); มาเรียม นิลพันธุ์ (2554);
จิรชญา อินทะจักร (2558); ปริญญา เฉิดจำรูญ (2559); ดารณี พยัคฆ์กุล (2559)
นำมาสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรม
จริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิด
การวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในคำศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ วางแผนร่วมกัน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

3. สมรรถนะการนิเทศ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่เป็นผลมาจาก ความรู้ในการนิเทศ ทักษะการนิเทศ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศก์ ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ เป็นผลทำให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ความรู้ในการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและ 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.1.1 ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา การศึกษา ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้ หลักสูตร

3.1.2 ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ซึ่งศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และการนิเทศภายใน

3.1.3 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และการนำผลการประเมินตนเองไปพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

3.1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 ทักษะการนิเทศ หมายถึง ทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพที่ศึกษานิเทศก์ที่จำเป็นต้องมี ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 3) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 4) ทักษะด้านการจัดการนิเทศ 5) ทักษะด้านการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ

3.2.2 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์

3.2.3 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำ ชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู กระตุ้น เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ ผู้รับการนิเทศร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

3.2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน

การนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ การประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3.2.5 ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประเมินผลการทำงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล การประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน

3.2.6 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือเขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พูดชัดเจน ตรงประเด็น ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และ ถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและ เหมาะสม

3.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ คุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของศึกษานิเทศก์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและพัฒนาขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี
- 2) การมีคุณธรรมจริยธรรม
- 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ
- 4) แรงจูงใจในการนิเทศ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกายและสภาพจิตที่ติดตัวมารวมทั้งคุณลักษณะที่พัฒนาได้จากการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธา คุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และ

สถานการณ์ เชื้อมันในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี

3.3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่ศึกษานิเทศก์พึงยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนซึ่งจะทำให้ได้รับความศรัทธาและเกิดการยอมรับของสังคม คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี การรักษาคำมั่นสัญญาละรักษาคำพูด มีความเป็นมิตร มีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้สึก ความรู้สึก ความคิด และความเชื่อของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิชาชีพ และเป็นสิ่งชี้แนะแนวโน้มการกระทำของศึกษานิเทศก์ให้พร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างแข็งขัน และทุ่มเท ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ คือ การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมในปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของแรงจูงใจในการนิเทศ คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผน การดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมานะพยายามและมีความ อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

4. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน ให้คำปรึกษา กระตุ้น ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลตลอดจนค้นคว้าทางวิชาการและการวิเคราะห์วิจัย เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2563

5. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษา เป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผล การดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาสิ่งที่จะนำมาวัดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้นิเทศซึ่งมีหลายขั้นตอนซึ่งเป็นผลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงจำนวน 3 รอบ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ

7. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้จัดกลุ่มหรือรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์มีทั้งทางบวกและทางลบ ส่วนตัวแปรต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบนั้น ๆ ใช้เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้

8. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบค่า ไค-สแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศ
 - 1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.4 การนิเทศการศึกษา
 - 1.5 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.7 สมรรถนะการนิเทศ
2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
 - 2.1 องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศ
 - 2.2 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะการนิเทศ
 - 2.3 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
 - 3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
 - 3.2 ประเภทของตัวบ่งชี้
 - 3.3 หลักการสร้างและพัฒนาของตัวบ่งชี้
 - 3.4 ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี
 - 3.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้
 - 3.6 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
 - 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

4. แนวคิดและหลักการของเทคนิคเดลฟาย

4.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

4.2 ลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย

4.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย

4.4 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

4.5 ข้อแตกต่างระหว่างรูปแบบเดลฟายแบบดั้งเดิมและรูปแบบเดลฟาย

แบบปรับปรุง

5. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

5.1 ความหมายของคู่มือ

5.2 องค์ประกอบของคู่มือ

5.3 ลักษณะที่ดีของคู่มือ

5.4 ประโยชน์ของคู่มือ

5.5 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศ
ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

ยุคศตวรรษที่ 21 การทำงานของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเน้นความสามารถด้านเทคนิคและวิชาชีพได้รับความสำคัญมากขึ้นควบคู่กับการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นทีมงานภายใต้โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การเพิ่มสมรรถนะการทำงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา มกฏอรุณี, 2550, หน้า 3) สมรรถนะแม้จะไม่ใช่เรื่องใหม่ในแวดวงวิชาการ แต่เป็นเรื่องใหม่สำหรับหน่วยงานทางราชการที่จะนำสมรรถนะมาใช้ในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการโดยคาดหวังว่า “สมรรถนะ” จะเป็นกลไกในการปรับปรุงคุณภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, คำนำ)

จุดเริ่มต้นของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดย บริษัท McBar ได้รับการว่าจ้างจาก The US State Department ให้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกโดยมีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้แก่แต่ละประเทศรับรู้ ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมด โดยก่อนหน้านั้น The US State Department ได้คัดเลือก เจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่ก็พบว่าแบบทดสอบชุดนี้ มีจุดอ่อน คือ

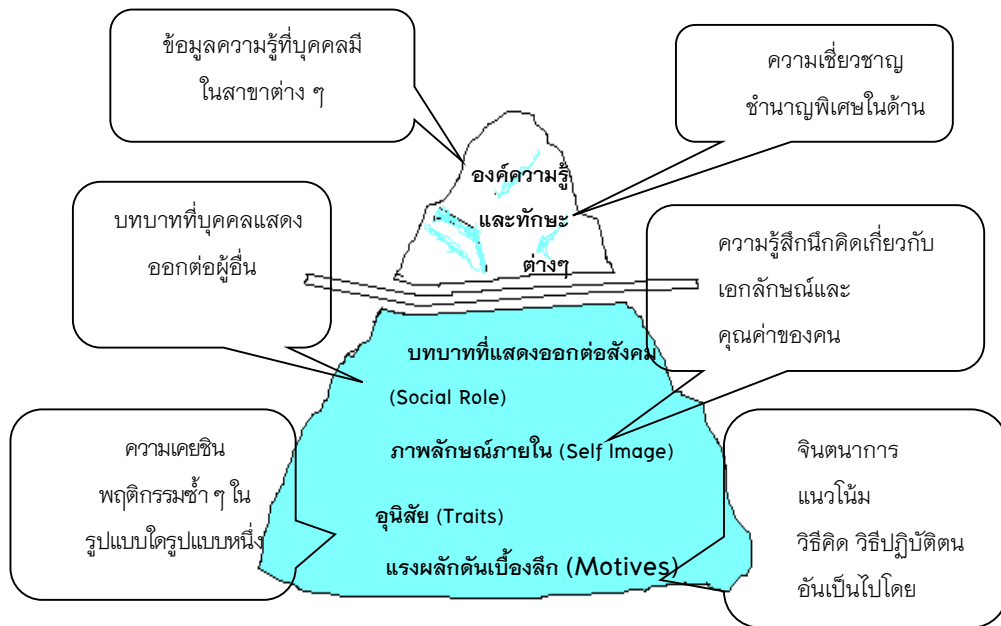
- 1) ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง ใช้เกณฑ์ที่สูงในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศหรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่านจึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะของ “การเลือกปฏิบัติ” และ 2) คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2549, หน้า 11-12)

จากจุดอ่อนดังกล่าวจึงทำให้บริษัท McBar ภายใต้การนำของแมคเคลแลนด์ (McClelland) แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความถูกต้องแม่นยำ มาแทนแบบทดสอบเก่าโดยใช้วิธีเปรียบเทียบ เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่าสมรรถนะ (Competency) หลังจากนั้น แมคเคลแลนด์ ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความที่ชื่อว่า การทดสอบเนื้อหาสมรรถนะไม่ใช่การทดสอบความฉลาด (Testing for Competence Rather than for Intelligence) ว่าความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงานได้ดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งแต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency (David C. McClelland, 1973, pp. 1-14)

จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นทำให้ นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency มากขึ้นโดยในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ ผู้จัดการที่มีความสามารถ : แบบจำลองสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (The Competencies Manager : A Model of Effective Performance) และได้นิยามคำว่า Competency ว่าเป็นความสามารถในงาน หรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อมาปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel ,C.K Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ สมรรถนะสำหรับอนาคต : กลยุทธ์การเจาะลึกเพื่อกุมอำนาจธุรกิจและสร้างตลาดสำหรับอนาคต (Competing for The Future : Break Through Strategies for Seizing Control of Tomorrow) ในหนังสือเล่มนี้ได้ทำให้คนรู้จักคำว่าเจตนาเชิงกลยุทธ์ (Strategies Intent) และสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competencies) และได้รับการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการบริหารธุรกิจ หนังสือเล่มนี้ระบุสมรรถนะหลัก ซึ่งจะทำให้ธุรกิจชนะได้ในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งลอกเลียนแบบได้ยาก

ในปัจจุบันองค์กรเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น โดยการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Cooperate Code of Ethics และ Strategic Planning จึงทำให้เห็นว่า Core Competency มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ งานบริหารประสบผลสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับเปลี่ยนมากขึ้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะอธิบายด้วย โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (มาฆมาส กาญจนากร, 2549, หน้า 7-8)

ดั่งภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

จากภาพประกอบ 2 อธิบายได้ว่าสิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันนั้นเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ (มาฆมาส กาญจนกร, 2549, หน้า 7-8)

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ (Skills) ที่แต่ละบุคคลมี
 - 1.1.1 องค์ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีอยู่
 - 1.1.2 ทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ (Skill) ที่บุคคลมีอยู่ เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษ ในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลสามารถทำได้เป็นอย่างดี
2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมากอีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motiva) อุปนิสัย (Trits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)

2.1 แรงผลักดันเบื้องต้น (Motiva) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2 อุปนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมที่เป็นความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์คุณค่า ที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคล แสดงออกต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร

จะเห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคล มีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลนั้น ๆ เช่น แรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

2. ความของหมายสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, หน้า 20) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มคุณลักษณะของบุคคลที่พึงมี เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจ สมรรถนะมีส่วนช่วยคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในบทบาทและสถานการณ์ต่างกัน สอดคล้องกับ ธนบุรณกิตติ์ จิรพัฒนกร (2552, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่า

เพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า ในทำนองเดียวกัน จงกลณี ประยูรศุข (2553, หน้า 27) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมี ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ที่สามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ส่วน วิมาน วรรณคำ (2553, หน้า 60) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร มีผลงานได้ตามมาตรฐานหรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า นอกจากนั้น ตฤณศิษฐ์ ราชนิยม (2553, หน้า 59) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ๆ เช่นอุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดรวมถึง สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกับบุคคลที่มีผล การปฏิบัติงานต่ำได้ และ บุญเหลือ บุญพามาลา (2558, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นมาจากความรู้ ทักษะ ทัศนคติ อุปนิสัย และแรงจูงใจ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อระดับคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ ให้สูงขึ้นกว่าปกติทั่วไป

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลใน การปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะ

3. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

นิศารัตน์ รอมวงษ์ (2549, หน้า 17-18) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นปัจจัย สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร (1) ทำให้ทราบถึง ทักษะ คุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร (2) ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ พิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ตรงกับคุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้น ๆ (3) ช่วยให้ องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร เพื่อใช้ใน

การกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ (4) ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร (5) สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน 2) ความสำคัญต่อพนักงาน

- (1) ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน ตามความคาดหวังขององค์กร (2) มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน (3) ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของพนักงานจากการประเมิน ตลอดจนแผนการพัฒนาตนเองได้ (4) ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน (5) ช่วยกระตุ้น
- ในด้านการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549, หน้า 77-79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้ 1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร 2) ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (2) ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม (3) ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (4) ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน (5) ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (6) ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

สุรพงษ์ มาลี (2549, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง 2) สร้างความมั่นใจว่า การพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 3) ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณและเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด 4) ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้ทราบถึงทักษะคุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร ช่วยสนับสนุน วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงความต้องการขององค์กร และองค์กรใช้

ทรัพยากร งบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

4. การนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ส่วน สุพร ธงชัย (2554, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ด้วยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ครูได้พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะเดียวกัน รุจิรา ทองวุฒิ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้การชี้แนะ แนะนำ การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันและให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่วางไว้ นอกจากนี้ จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2556, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาคือเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และ เพิ่มพูล รมศรี (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าการนิเทศการศึกษาคือกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ติดตาม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกัลยาณมิตรใน การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ การวางแผนร่วมกัน ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน กระตุ้น ติดตามเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องในการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ที่วางไว้

5. ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้
 อัญชลี โพธิ์ทอง (2544, หน้า 71-72 อ้างถึงใน ภัณฑิรา สุปการ, 2557, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศฯ การจัดการศึกษาทุกระดับเป็นภารกิจที่ สำคัญยิ่งสำหรับผู้รับผิดชอบทางการศึกษา และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น แมวว่าจะมีครูที่มีความรู้ความสามารถเขามาสู่ระบบการศึกษาแต่ก็ยังมี ความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้อื่นเขามาช่วยเหลือแนะนำ การนิเทศจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วย แก้ปัญหาทางการศึกษาได้ การนิเทศจึงมีความจำเป็นต่อการจัดศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่ามี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) เช่น การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็น สังคมอุตสาหกรรม การปรับหลักสูตร การปรับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูต้องติดตามให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงต้องนำการนิเทศเขามา ช่วยทางด้านมาตรฐานการศึกษาของอาศัยผู้ชำนาญ ผู้มีความรู้ความสามารถช่วยนิเทศให้ ความรู้แก่ครูประจำการ ให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย ในทำนองเดียวกันกับ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากสภาวะสังคม กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายามปรับสภาพทางการศึกษา เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนา การเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต นอกจากนี้ ธีรพันธ์ อดณะรมย์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ครูมี

ความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสืบเนื่องมาจากระบบการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ครูควรได้รับการดูแลช่วยเหลือและได้รับการบริการจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกันเพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

6. เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สังด์ อุทรานันท์ (2530, หน้า 12-13) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น 2) เพื่อพัฒนางานโดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดีขึ้น 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์เป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นผลมาจาก การทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิดและ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการจัดกิจกรรมการนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วน สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนในทำนองเดียวกัน ยรรยง ผิวอ่อนหน้า (2552, หน้า 13) ได้สรุปเป้าหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนางานให้มีคุณภาพและเป็นไปอย่างมีระบบ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของกระบวนการเรียน การสอน นั่นคือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ภัณฑิรา สุปการ (2557, หน้า 34-35) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนในที่สุด

สรุปว่า เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา คือเพื่อช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นที่จะนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน

7. สมรรถนะการนิเทศ

นักวิชาการ หน่วยงาน ได้กล่าวถึงสมรรถนะการนิเทศ ไว้ดังนี้

7.1 ความหมายของสมรรถนะการนิเทศ

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2558, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะการนิเทศ การศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา โดยการแสดงออกด้วยวิธีการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จในการนิเทศสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับ บุญเหลือ บุปผามาลา (2558, หน้า 12) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในทำนองเดียวกัน ปริญญา เฉิดจำรูญ (2559, หน้า 12) สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีผลงานได้ตามมาตรฐานหรือตามมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้นิเทศในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม ปรับปรุงพัฒนา การทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ เป็นผลทำให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จโดยได้ ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน

7.2 ความสำคัญของสมรรถนะการนิเทศ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง นักวิชาการ หน่วยงาน ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะการนิเทศ ดังนี้

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2558, หน้า 1-4) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุ ให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ถ้าศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะการนิเทศที่จำเป็นครบถ้วนจะทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ ในทำนองเดียวกัน บุญเหลือ บุปผามาลา (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ เพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่งเสริมสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากศึกษานิเทศก์มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ ปริญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้านเทคนิควิทยาการ ตลอดจนการจัดการระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาถือว่าเป็นหน้าที่และภาระสำคัญของศึกษานิเทศก์ ซึ่งระดับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาด้านการจัดการศึกษา นอกจากนี้ สเน่ห์ กรแก้ว (2559, หน้า 72) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะหน่วยงานราชการจะใช้สมรรถนะในการคัดเลือกและสรรหาตัวบุคคลเข้าทำงาน ใช้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของบุคคลในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ผลสัมฤทธิ์ และใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคล สำหรับศึกษานิเทศก์แล้วสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศึกษานิเทศก์จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูและกระบวนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และครูจะได้รับการพัฒนาเข้มข้นต่อเนื่องเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับศึกษานิเทศก์

สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสำคัญต่อการสรรหา คัดเลือก ประเมิน แต่งตั้งและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนช่วยให้ศึกษานิเทศก์ทราบถึงความสามารถของตนเองอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

การนำเสนอสาระเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัย
ขอนำเสนอ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
2. องค์ประกอบย่อยสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
3. พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสมรรถนะ
การนิเทศของศึกษานิเทศก์ ของนักการศึกษา และนักวิชาการที่สอดคล้องคล้อยคลึงกัน
ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศการศึกษ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ก.ค.ศ.) (2549 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป., ออนไลน์)
ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา (ศึกษานิเทศก์ทุก
ตำแหน่ง) หน้าที่และสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ทุกวิทยฐานะ มีดังนี้

1. สมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ
ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวางแผนนิเทศการศึกษา 2) ความสามารถในการ
ส่งเสริมสถานศึกษาบริหารหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ ประเมินผล พัฒนา
สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ความสามารถในการนิเทศระบบประกันคุณภาพ
ตามมาตรฐานการศึกษา 4) ความสามารถในการทำให้เกิดประสิทธิผลของการนิเทศ
ต่อคุณภาพการศึกษา 5) ความสามารถในการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษาที่ดี และเป็น
แบบอย่างแก่ผู้อื่น 6) ความสามารถในการเป็นผู้นำในทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา
7) ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะและเป็นที่พึ่งในการพัฒนางานวิชาการ

2. สมรรถนะด้านการค้นคว้าทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการค้นคว้าพัฒนางานทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา
- 2) ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้ครูใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ วิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และระบบประกันคุณภาพ ภายใน 2) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยพัฒนาระบบ การนิเทศการศึกษา 3) ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการนิเทศและการพัฒนา วิชาการ 4) ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. สมรรถนะด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อวางแผนการนิเทศและพัฒนางานวิชาการ 3) ความสามารถในการทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

5. สมรรถนะด้านการประสานงาน สนับสนุนและเผยแพร่งาน ด้านวิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) สนับสนุนและเผยแพร่งานด้านวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2550, หน้า 30) กล่าวว่า คีษานีเทศก์ซึ่งเป็น ผู้นิเทศครูผู้สอนให้ประสบความสำเร็จควรมีความสามารถ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านคุณธรรม 4) ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จงกลณี ประยูรสุข (2553, หน้า 5) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของคีษานีเทศก์ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตร และการสอน 4) การประกันคุณภาพ การศึกษา 5) การบริหารจัดการการศึกษา 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) กลวิธี การถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ 8) การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศและ 9) คุณธรรมและจริยธรรม

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, หน้า 8) ได้ทำการประเมินโครงการยกระดับ คุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่า คีษานีเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของคีษานีเทศก์ คือมีความรู้ความเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การวิจัย สื่อและเทคโนโลยี มีความสามารถในการให้ความรู้และเสริมสร้าง

ความเข้าใจ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำ กำกับติดตามงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 54) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์มืออาชีพควรมีความรู้ความสามารถในด้านการนิเทศ ดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถในการนำแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือรู้และทำได้ด้วย 2) มีทักษะในการสื่อสาร การนิเทศเป็นการใช้ทั้งศิลปะและศาสตร์ ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะในการสื่อสารหลายรูปแบบ เพื่อใช้ได้ในทุกโอกาสและทุกช่องทางอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เช่น มีทักษะในการพูด การเขียน การผลิตสื่อและใช้สื่อที่สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ 3) สามารถเลือกรูปแบบการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจรและมีคุณภาพสูง โดยมีเป้าหมายชัดเจนตรงกับความต้องการ และปัญหาของโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียน มีทักษะในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถใช้เทคนิคการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 21) ได้กำหนดให้นำสมรรถนะมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisors) ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 6 สมรรถนะ ได้แก่

1) ความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะการจัดกิจกรรมการนิเทศ 5) การคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงาน

คุรุสภา (2556 อ้างถึงใน ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 51) ได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) สร้างศรัทธาผู้รับการนิเทศเพื่อให้ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (2) สร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย (1) ใช้เทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (2) สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการและนำสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) แผนและกิจกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย (1) สามารถวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาแผนการนิเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (2) ประเมินและปรับปรุงแผนการนิเทศ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(1) สร้าง ใช้ ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร (2) นิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล 5) การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย (1) สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย (1) ประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 7) การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย (1) สามารถบริหารจัดการการศึกษา (2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา 8) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม (2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

บุญเหลือ บุปผามาลา (2558, หน้า 63) สรุปสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) การนิเทศ 2) การวิจัย 3) การสื่อสาร 4) การถ่ายทอดความรู้ 5) การประสานงาน 6) การทำงานเป็นทีม 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

คารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 162) ได้ศึกษาสมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า สมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษานีเทศ เทคนิค การนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ ประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ เป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียนได้ สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาวินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ ให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้ ร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ประสานงานกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่

ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ ประกอบด้วย
คุณสมบัติการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา
วิชาการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้
มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จและ
เป็นนักวิจัย

ปริญญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 170) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะ
ด้านการนิเทศการศึกษา 2) สมรรถนะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) สมรรถนะด้านการวิจัย
ทางการศึกษา

United state office of personnel management) (2014, online)
ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญในการนิเทศติดตาม ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ 2) การบริการ
ที่ดี 3) ความมุ่งมั่นตั้งใจ 4) ความยืดหยุ่น 5) ความซื่อสัตย์ สุจริต 6) ความมีมนุษยสัมพันธ์
7) การพูดสื่อสาร 8) การแก้ปัญหา 9) การมองโลกในแง่ดี 10) การเขียนสื่อสาร

Oakland County. (2014, online) ได้กล่าวถึง รูปแบบสมรรถนะของ
ผู้นิเทศและการกำกับดูแลงานการศึกษา (Supervisory Competency Model) ซึ่งมี
ความสำคัญต่อความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลการศึกษาของ
เมืองโอ๊กแลนด์ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถที่จำเป็นของผู้นิเทศการศึกษาภาครัฐไว้
3 ด้าน คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านทักษะการจัดการ
รวม 12 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย (1) สร้างความสัมพันธ์
ในเชิงบวกในการทำงาน (2) การสร้างความไว้วางใจ (3) ทักษะการสื่อสาร
2) ทักษะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย (4) การระดมทรัพยากร (5) การดำเนินการ
(6) การจัดการความขัดแย้ง (7) มาตรฐานการทำงาน (8) การจัดการการเปลี่ยนแปลง
3) ทักษะการจัดการ/ ทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย (9) การตัดสินใจ (10) การวางแผน
และการจัดการ (11) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (12) ความรู้ความชำนาญ
ทางวิชาชีพ

Shafraanske, E. & Sigmon, S. (2004, online) ได้กำหนดกรอบ
ความสามารถของผู้นิเทศ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills)
3) ค่านิยม (Values) 4) บริบททางสังคม (Social Context Overarching Issues)

- 5) การฝึกอบรมสมรรถนะการนิเทศ (Training of Supervision Competencies)
 6) การประเมินสมรรถนะการนิเทศ (Assessment of Supervision Competencies) 7) อื่น ๆ
 ที่กำหนดโดยศึกษานิเทศก์ (Other to be defined by supervisor/setting)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศ

การศึกษานิเทศก์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา	
	ก.ค.ศ. (2549)	ควีวรรณ แก้วตาสาม	จกกลณี ประยูรสุข (2553)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)	สพฐ (2555)	คนฐ. (2555)	ครูสุภา (2556)	บุญเหลือ บูบพามาธา	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เจริญเจริญ	Shafranske, E. & Sigmon,				U.S. OFFICE OF Oakland County (2014)
1. ความรู้ในการนิเทศ	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	69.23	✓
1.1 การนิเทศการศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ - การนิเทศการศึกษา - การให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ กำกับติดตาม	✓		✓				✓	✓		✓			6	46.15	✓
1.2 การค้นคว้าทางวิชาการ	✓												1	7.69	
1.3 การวิเคราะห์ วิจัย ปฏิบัติการ และการวิจัยพัฒนา - การวิจัยทางการศึกษา - การวิจัยสื่อเทคโนโลยี	✓		✓	✓			✓			✓			6	46.15	✓
1.4 นโยบายและการ วางแผนการศึกษา - ความรู้ในการนำแนวคิด ทฤษฎีและกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย หน่วยต้นสังกัดลงสู่ การปฏิบัติ			✓		✓								2	15.38	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย												ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา	
	กตศ (2549)	ฉวีวรรณ แก้วตาสยาม (2550)	จงกลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธ์ (2554)	สพฐ (2555)	คณฐ (2555)	คุรุสภา (2556)	บุญเหลือ บุบผามาลา (2558)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เต็ดจำเริญ 2559)	Shofranske, E. & Sigmon, S. (2004)	U.S. OFFICE OF PERSONNEL (2014)				Oakland County (2014)
1.5 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน - การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้			✓	✓				✓						3	23.07	
1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา			✓					✓						2	15.38	
1.7 การจัดการเรียนการสอน				✓										1	7.69	
1.8 รูปแบบการนิเทศ					✓									1	7.69	
1.9 แผนและกิจการนิเทศ							✓							1	7.69	
1.10 สมรรถนะด้านความรู้									✓		✓			2	15.38	
2. ทักษะการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100	✓
2.1 การติดตามตรวจสอบและประเมินผล - การวัดและประเมินผล - การประเมินสมรรถนะ	✓													3	23.07	
2.2 การประสานงาน	✓							✓						2	15.38	
2.3 มนุษยสัมพันธ์		✓								✓		✓	✓	4	30.76	✓
2.4 ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓												1	7.69	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา	
	กคศ (2549)	ฉวีวรรณ แก้วตาสาม	จงกลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)	สพฐ (2555)	ศนฐ. (2555)	คุรุสภา (2556)	บุญเหลือ บุบผามาลา	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เติ่งจำเริญ 2559)	Shafraanske, E. & Sigmon, Oakland County (2014)				U. S.OFFICE OF PERSONNE
2.5 การบริหารจัดการ การศึกษา - ทักษะการจัดการ			✓										2	15.38	
2.6 กลวิธีการถ่ายทอด ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ - การถ่ายทอดความรู้			✓					✓					2	15.38	
2.7 การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ			✓										1	7.69	
2.8 การสื่อสาร - การสื่อสารและสร้าง แรงจูงใจ - การพูดสื่อสาร - การเขียนสื่อสาร					✓		✓						4	30.76	✓
2.9 การทำงานด้วย กระบวนการกลุ่ม - การทำงานเป็นทีม						✓							2	15.38	
2.10 ทักษะการจัด กิจกรรมการนิเทศ						✓							1	7.69	
2.11 การคิดตัดสินใจ และแก้ปัญหา - การแก้ปัญหา						✓						✓	2	15.38	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย												ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา	
	ก.ค.ศ. (2549)	ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2550)	จงกลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธ์ (2554)	สพฐ. (2555)	คนฐ. (2555)	ครูสภา (2556)	บุญเหลือ บุบผามาลา (2558)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เติตจำริญ (2559)	Shaftrnske, E. & Sigmon, S. (2004)	Oakland County (2014)				U.S. OFFICE OF PERSONNEL (2014)
2.12 การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารแลปฏิบัติงาน						✓								1	7.69	
2.13 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา							✓							1	7.69	
2.14 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ - ทักษะ									✓					2	15.38	
2.15 ความเป็นผู้นำ												✓		1	7.69	
3. คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓		8	61.53	✓
3.1 ด้านบุคลิกภาพ		✓												1	7.69	
3.2 คุณธรรม - คุณธรรมและจริยธรรม		✓	✓											3	23.07	
3.3 การแสวงหาความรู้						✓								1	7.69	
3.4 การพัฒนาวิชาชีพ							✓							1	7.69	
3.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ								✓						1	7.69	
3.6 ความรับผิดชอบ												✓		1	7.69	
3. การบริการที่ดี												✓		1	7.69	
3.8 ความมุ่งมั่นตั้งใจ												✓		1	7.69	

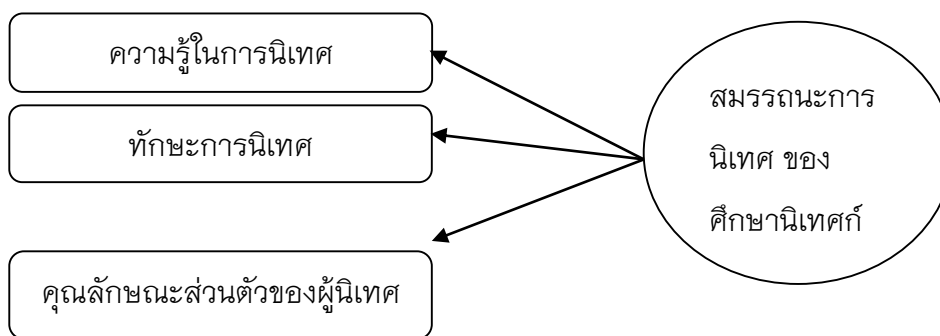
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา	
	ก.ค.ศ. (2549)	ฉวีวรรณ แก้วตาสาธม (2550)	จงกลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)	สพฐ (2555)	คนฐ. (2555)	คุรุสภา (2556)	บุญเหลือ นุบพามาสา (2558)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เลิศจำเริญ (2559)	Shafraanske, E. & Sigmon, S. (2004)				Oakland County (2014)
3.9 ความยืดหยุ่น												✓	1	7.69	
3.10 ความซื่อสัตย์ สุจริต												✓	1	7.69	
3.11 การมองโลกในแง่ดี												✓	1	7.69	
3.12 ค่านิยม												✓	1	7.69	
3.13 บริบททางสังคม												✓	1	7.69	
3.14 การฝึกอบรม												✓	1	7.69	
สมรรถนะ												✓	1	7.69	

จากตาราง 1 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์พบว่า มีตัวแปรที่มีความหลากหลาย แต่เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรแล้วทำให้ทราบว่าตัวแปรบางตัวมีความหมายคล้ายกัน ผู้วิจัยจึงจัดเข้าในกลุ่มเดียวกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่มีความครอบคลุมและเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในการนิเทศ โดยการรวมตัวแปร ข้อ 1.1 – 1.10 มีความถี่รวมกันเท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 69.23
2. ทักษะในการนิเทศ โดยการรวมตัวแปร ข้อ 2.1 – 2.15 มีความถี่รวมกันเท่ากับ 13 คิดเป็นร้อยละ 100
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ โดยการรวมตัวแปร ข้อ 3.1 – 3.14 มีความถี่รวมกันเท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 61.53

สรุปได้ว่า ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความรู้ในการนิเทศ 2) ทักษะการนิเทศ และ 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยศึกษาจะสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักเพื่อหาปริมาณเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ

1.1 ความหมายของความรู้ในการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความรู้ในการนิเทศ ไว้ดังนี้

สุทรนุ ศรีไสย์ (2545, หน้า 11-12) กล่าวว่า ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอนและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนแก่ผู้เรียน ส่วนวัชรภา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความรู้ในการนิเทศ เป็นความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เทคนิคการสังเกตการสอน และการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญ และสามารถสาธิตแนะนำให้กับครูได้ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) กล่าวว่า สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติการในตำแหน่ง

สอดคล้องกับ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 26) กล่าวว่า สมรรถนะด้านความรู้ คือ ความรู้ในเนื้อหาสาระของเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ความรู้ในการนิเทศว่า คือนิเทศก์ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทั้งด้าน การพัฒนา หลักสูตร กำกับ ติดตาม นิเทศชี้แนะ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา

สรุปได้ว่า ความรู้ในการนิเทศ หมายถึง ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และ กระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหารและครู ในการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของความรู้ในการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ในการนิเทศ ไว้ดังนี้

มานัส บันหาล้า (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ความรู้มีความสำคัญ ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจต้อง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ 2) ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2560, ออนไลน์)

กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ ก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศติดตามการจัดการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะไปนิเทศจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ ก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ในทางการนิเทศการศึกษาความรู้

เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือและเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนิเทศให้ศึกษานิเทศก์ใช้ในการวางแผนการนิเทศ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในการดำเนินงานส่งผลให้ นิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, หน้า 42) ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ด้านความรู้ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) หลักการนิเทศการศึกษา
- 2) หลักสูตร
- 3) การวัดประเมินผลการศึกษา
- 4) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 5) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและผู้เรียน

สุทธนุ ศรีไสย์ (2549, หน้า 11-12) กล่าวว่า ผู้นิเทศจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้กว้างขวางในเรื่องที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนการศึกษา นโยบายการศึกษาและเนื้อหาสาระในหลักสูตร

จงกลณี ประยูรสุข (2553, หน้า 77-79) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้าน ต่อไปนี้

- 1) การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา
- 2) การให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ได้
- 3) แนะนำหรือสาธิตให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 4) ให้คำปรึกษา แนะนำสำหรับการวางระบบประกันคุณภาพภายใน การจัดทำมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายใน
- 5) การให้คำปรึกษา คำแนะนำในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา
- 6) ให้คำแนะนำ ปรึกษาในด้านทักษะการเขียนเอกสารทางวิชาการประเภทต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ให้คำแนะนำ ปรึกษาในด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการด้วยเทคนิคที่หลากหลาย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
- 8) ให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ครุสภา, ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 68-69) ได้ออกประกาศข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 1 ข้อ 9 มาตรฐานความรู้

ศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) นิเทศการศึกษา 3) แผนและกิจกรรม การนิเทศ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) การวิจัยทางการศึกษา 6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 168) กล่าวว่า สมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มีอาชีพด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ในศาสตร์ การนิเทศที่หลากหลาย 2) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ 3) ความรู้ในการวิเคราะห์ผู้รับ การนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล 4) ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของ ผู้รับการนิเทศ 5) ความรู้ในการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา 6) ความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 7) ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ 8) ความรู้ในเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ 9) ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและ 10) ความรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 14) กำหนดมาตรฐานความรู้ตาม มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและ รูปแบบการนิเทศ 2) วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษาในเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรม การนิเทศการศึกษา การสร้างทักษะในการนิเทศ การใช้กลยุทธ์ ในการนิเทศ การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ การควบคุมและการประเมินเพื่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 4) การนิเทศภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ม.ป.ป., หน้า 3) ได้กำหนดงานตามขอบข่ายภารกิจของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาโดยให้ศึกษานิเทศก์ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศ การศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา การประกัน คุณภาพการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและผู้เรียน

ไพฑูริย์ ทิพย์สุข (2556, ออนไลน์) กล่าวว่าผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักทฤษฎีการจัดการเรียน การสอน พฤติกรรมของบุคคล และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

จากเอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด เป็นองค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย							ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	กคต.(2549)	สุทัศนุ ศรีไธย์, (2549)	จง กลณี ประยูรศุข ,(2553)	คุรุสภา (2556)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	สพป.ขอนแก่น เขต 1 (ม.ป.ป.)	สพฐ (2561)				ไพฑูริย์ ทิพย์สุข (2556)
1. หลักการนิเทศการศึกษา - แผนและกิจกรรมการนิเทศ - ศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย - หลักการและรูปแบบการนิเทศ - วิธีการและกระบวนการนิเทศและ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา	✓			✓					5	62.5	✓
2. การพัฒนาหลักสูตร/ หลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	75	✓
3. แผนการศึกษา/ นโยบายการศึกษา		✓							1	12.5	
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	✓		✓	✓		✓			4	62.5	✓
5. การบริหารจัดการศึกษา			✓						1	12.5	
6. การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล - การวิจัยทางการศึกษา - การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ ในการนิเทศ			✓		✓	✓			3	37.5	✓
7. การวัดและประเมินผลการศึกษา	✓					✓			2	25	
8. ระบบดูแลช่วยเหลือครูและนักเรียน	✓					✓			2	25	

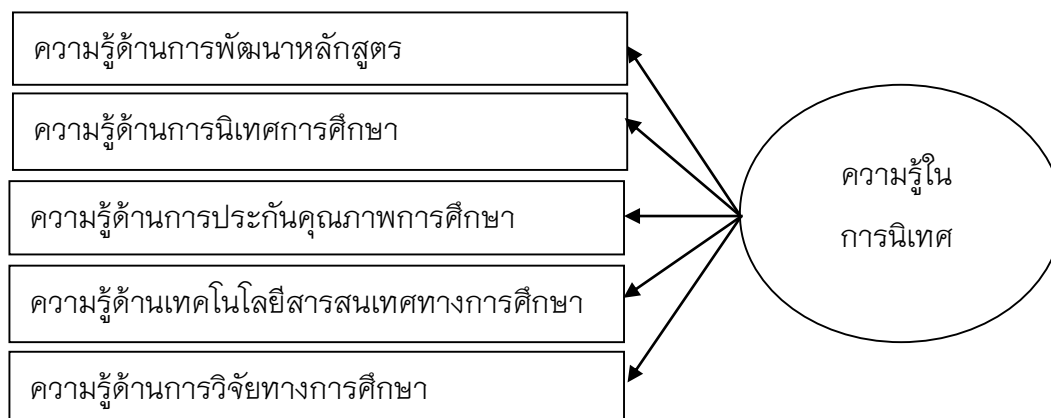
ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย							ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	กคศ.(2549)	สทศ. ครูใหญ่, (2549)	จก. ปร. ประถมศึกษา, (2553)	ครูสภา (2556)	ดำรงชีพ พหุศาสตร์กุล (2559)	สพป.ขอนแก่น เขต 1 (ม.ป.ป.)	สพฐ. (25561)				
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ - นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา - การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมการศึกษา - การนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้			✓		✓			✓	4	50	✓
10. การเขียนผลงานทางวิชาการ			✓						1	1.25	
11. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ			✓						1	12.5	
12. การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล					✓				1	12.5	
13. ความต้องการของผู้รับการนิเทศ					✓				1	12.5	
14. การนิเทศภายใน							✓		1	12.5	
15. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ				✓					1	12.5	
16. การพัฒนาวิชาชีพ				✓					1	12.5	
17. หลักทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน								✓	1	12.5	
18. พฤติกรรมของบุคคล และองค์กร								✓	1	12.5	
19. แนะนำหรือสาธิตให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ			✓						1	12.5	
20. ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ					✓				1	12.5	

จากตาราง 2 เห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ในการนิเทศที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 20 องค์ประกอบ การคัดสรรองค์ประกอบที่มุ่งศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม บางองค์ประกอบมีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงหลอมรวมเข้าด้วยกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่มีความครอบคลุม ดังนี้

- 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา ศาสตร์การนิเทศ หลักการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา วิธีการและกระบวนการนิเทศ
- 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพ การศึกษา การบริหารจัดการศึกษา
- 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรมการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การเขียนเอกสารทางวิชาการ
- 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา การนำผลการวิจัยไปใช้

สรุปได้ว่า ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยของความรู้ในการนิเทศ ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถสรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของความรู้การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

ประสาธ เนืองเฉลิม (2554, หน้า 66) สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง ทดลองฉบับจริง ปรับปรุงกระบวนการใช้และปรับปรุงตัวหลักสูตร ซึ่งอาจจะต้องหมุนเวียนกระทำซ้ำต่อเนื่องจนกว่าจะเปลี่ยนหลักสูตรทั้งหมดให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในทำนองเดียวกัน อดุลย์ ไพโรจน์ (2558, หน้า 10) ได้สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรที่พึงประสงค์ของสังคมภายใต้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุมสภาพของสังคมในขณะที่มีการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้น อลงกรณ์ เลิศปัญญา (2559, หน้า 53) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร ครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร โดยที่การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นการปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้ดีขึ้นทั้งระบบตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีขั้นตอน มีกระบวนการ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ และควรพัฒนาให้สม่ำเสมอและต่อเนื่องเช่นเดียวกันกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง หลักการ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์งานได้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

นอกจากนั้น สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 38-40) กล่าวว่า สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาหลักสูตร คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญา การศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ 4) มาตรการวัดประเมินผล 5) การนำหลักสูตรไปใช้

6) การประเมินผลการใช้หลักสูตร 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร สอดคล้องกับ จารุวัลลฐ์ สุทธิสานนท์ (2553, หน้า 12-24) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ความหมายของหลักสูตร 2) ความสำคัญของหลักสูตร 3) องค์ประกอบของหลักสูตร 4) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร 5) รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร 6) การนำหลักสูตรไปใช้ 7) การประเมินหลักสูตร เช่นเดียวกับกับ ครุสภา, ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 52) ได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) สาระความรู้ ประกอบด้วย (1) หลักการ แนวคิด ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 2) สมรรถนะ ประกอบด้วย (1) สร้าง ใช้ ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร (2) นิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 53) กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายของการจัดทำหลักสูตร 2) วิธีการจัดทำหลักสูตร 3) การวัดประเมินผลการจัดทำหลักสูตร 4) การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตร

กรมวิชาการ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาของเด็กแต่ละวัยและเข้าใจขอบข่ายตลอดจน การลำดับการเรียนรู้ตามธรรมชาติของแต่ละกลุ่มวิชา ส่วน กัลยา กุหลาบขาว (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ผู้ที่จะพัฒนาหลักสูตรจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานก่อน ไม่ว่าจะเป็นปรัชญาการศึกษา เศรษฐกิจ ความต้องการของผู้เรียนและสภาพของสังคมเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นแล้วจึงมาร่างหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรแล้วนำหลักสูตรไปใช้หลังจากนั้นก็ทำประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อ ดึงประสิทธิภาพการใช้ นอกจากนั้น ชาติชาย ม่วงปฐุม (2557, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาหลักสูตร สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ ธรรมชาติความรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน

สรุปว่า ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ

การเมืองการปกครอง สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.2 ความสำคัญของหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

จารย์วัลลภ สุทธิสีกันนท์ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งมีผลต่อการศึกษาของประเทศ และยังมีผลไปสู่การพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วย การพัฒนาหลักสูตรที่จะมีผลต่อการพัฒนาได้ก็คือ การพัฒนาและปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สำคัญ คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และอาชีพของแต่ละท้องถิ่น การให้การศึกษา ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นจะช่วยพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นจะช่วยแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของประเทศได้ สอดคล้องกับ อติเทพ พลชัย (2552, หน้า 13) กล่าวว่า หลักสูตรเป็น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาซึ่งการจัดการศึกษาในแต่ละระดับจะขาด มิได้ ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้เรียน สังคม เศรษฐกิจและประเทศชาติ เพราะหลักสูตรเป็นโครงสร้างที่กำหนดไว้ว่าจะให้ เด็กได้รับอะไรบ้างจึงจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และสังคม หลักสูตรจึงเป็นแนวทางที่จะ สร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นโฉมหน้าของสังคมใน อนาคตว่าจะเป็นอย่างไร เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้เรียน สังคมเศรษฐกิจ และประเทศชาติ เพราะหลักสูตรเป็นโครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อสนองความต้องการของ บุคคลและสังคม เป็นการเตรียมประชากรของประเทศชาติให้พร้อมที่จะเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และหลักสูตรเมื่อใช้ไประยะหนึ่งแล้วจะมีความล้าสมัยเพราะ สภาพสังคมเศรษฐกิจและความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันสามารถแก้ปัญหาสนอง ความต้องการของสังคมให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา

2.1 ความหมายของความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา

มีผู้กล่าวถึง ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, หน้า 42) ได้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ด้าน ความรู้ว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (ม.ป.ป., หน้า 3) ได้กำหนดงานตามขอบข่ายภารกิจของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยให้ศึกษานิเทศก์ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษา ในทำนองเดียวกัน ครูสุภา, ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 43-54) ได้ออกประกาศ เรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับครูสุภาว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพเรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย สารระความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ สมรรถนะ เทคนิคการนิเทศ ส่วน ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 242) กล่าวว่า สมรรถนะการนิเทศการศึกษาด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย 2) ความรู้ในเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 54) กล่าวว่า ความรู้ด้านการนิเทศ ประกอบด้วย 1) หลักการและรูปแบบการนิเทศ 2) วิธีการและ กระบวนการนิเทศ 3) กลยุทธ์การนิเทศ 4) การนิเทศภายใน สอดคล้องกับ ปริญญา เนติจรรย์ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ความรู้ด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและรูปแบบการนิเทศ 2) วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3) กลยุทธ์การนิเทศ 4) การนิเทศภายใน ในทำนองเดียวกัน สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 14) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและรูปแบบการนิเทศ 2) วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์ พฤติกรรม การนิเทศการศึกษาก่อสร้างทักษะในการนิเทศ การใช้กลยุทธ์ในการนิเทศ

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ซึ่งศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และ การนิเทศภายใน

2.2 ความสำคัญของความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก การมีเทคนิควิธีการนิเทศที่เหมาะสม นวัตกรรมที่ดีมีคุณภาพสอดคล้องกับกระบวนการนิเทศการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ที่มีอยู่และ/ หรือได้รับการพัฒนาศักยภาพ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า ในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธี และสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เทคนิคการสังเกตการสอนและการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญ และสามารถสาธิตแนะนำให้กับครูได้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 50) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษามาเป็นฐานความคิดในการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษา เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องมีความรู้ศาสตร์การนิเทศการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้มีหน้าที่ในภาคการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

3.1 ความหมายของความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

หน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

ภาวณา กิตติวิมลชัย และคณะ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและปรับปรุงสถานศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง สังคม ชุมชนว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ นั้นจะทำให้ผลผลิตของการศึกษามีคุณภาพตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559, หน้า ก) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่า การจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในทำนองเดียวกัน ราชกิจจานุเบกษา (2561, หน้า 4) ออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาแต่ละระดับแต่ละประเภท โดยมีกลไกควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป., หน้า 49-65) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 3) การวิจัยและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 4) การประสานงานการประเมินคุณภาพภายนอก และสำนักทดสอบทางการศึกษา (2561, หน้า 68-69) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา และกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี 7) พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) และตามคำแนะนำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ สถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR พร้อมกับประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก 3) ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำ สถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ติดตามผลการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) ให้ความสำคัญร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในการจัดให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และการนำผลการประเมินตนเองไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงาน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ระบุให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 7-8) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เป็นกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพมีหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งดำเนินการได้โดยสถานศึกษาเองหรือการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการติดตามตรวจสอบ

ความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ กิจกรรม งานเป็นระยะ มีผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน เพื่อการรวบรวมสารสนเทศ และผลการติดตามตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะแสดงว่าสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบแล้วยังเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างน้อย 1 ครั้งภายใน 3 ปี และการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย 3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นโดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาอาจเพิ่มเติมมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับสภาพของชุมชนได้มาตรฐานจะเป็นกรอบควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อมร มะลาศรี (2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ คือ เป็นกระบวนการ หรือกลไก ในการทำงานเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่า กระบวนการจัดการศึกษานั้นจะสามารถสร้างผลผลิตคือ (ผู้เรียน) ได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ดังนั้น การประกันคุณภาพจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นประชากรให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

4. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

4.1 ความหมายของความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่งและยิ่งสังคมเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใดก็ยิ่งมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อสังคมที่ต้องการความสะดวก รวดเร็วคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม ความหมายและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2540, หน้า 50) กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การประยุกต์เอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 6) กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นการประยุกต์ผลิตผลทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม ผสมผสานกับหลักการทางสังคมวิทยาและมนุษย์วิทยาใช้ในการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยครอบคลุมการจัด และการออกแบบระบบพฤติกรรม เทคนิค วิธีการ การสื่อสาร การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอนและการประเมิน เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เทคโนโลยีทางการศึกษาในที่นี้จะมีความหมายครอบคลุม การผลิตการใช้และการพัฒนาสื่อสารมวลชน (ได้แก่ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย) และโทรคมนาคม (โทรศัพท์ เครือข่ายโทรศัพท์ โทรคมนาคม การสื่อสารอื่น ๆ ฯลฯ) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับและสถานที่ นอกจากนี้ กิดานันท์ มลิทอง (2542 อ้างถึงใน ดวงกมล กิ่งจำปา, 2555, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีการศึกษาเป็นการประยุกต์เอาแนวคิด เทคนิควิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ สารสนเทศและสิ่งต่าง ๆ มาใช้ในการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในและนอกห้องเรียน ในทำนองเดียวกัน Good (1973 อ้างถึงใน ดวงกมล กิ่งจำปา, 2555, หน้า 30) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีการศึกษา คือ การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์การศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้สถิติประกอบ รวมถึงการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ ในลักษณะของสื่อประสมและการศึกษาด้วยตนเอง ส่วนในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา นอกจากนั้น สมเจตน์ รัตนสุวรรณ (2545, หน้า 17-25) สรุปว่า เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction) 2) คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการเรียนการสอน (Computer Managed Instruction) 3) การใช้ระบบสื่อประสม (Multimedia) 4) อินเทอร์เน็ต (Internet) 5) เวิลด์ ไรด์ เว็บ (World Wide Web) 6) ดาวเทียมเพื่อการศึกษา ส่วน มงคล กำจร (2551, หน้า 157-161) กล่าวว่า ความรู้และทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการไฟล์และโฟลเดอร์

- 2) ความรู้เกี่ยวกับการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานของคอมพิวเตอร์ 4) ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ 5) ความรู้เกี่ยวกับระบบสื่อสารข้อมูลและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 6) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ 7) ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะและการใช้งานของฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์ที่ใช้กับคอมพิวเตอร์
- 8) ความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้โปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณข้อมูลและการทำงานทางด้านฐานข้อมูลที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 9) ความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งการใช้งานซอฟต์แวร์โปรแกรมระบบปฏิบัติการ 10) ความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้งานโปรแกรมประยุกต์ 11) ความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้งานโปรแกรมการนำเสนองาน 12) ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ 13) ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมด้วยภาษาต่าง ๆ

สายฝน เป้าพะเนา (2554, บทคัดย่อ) ได้สรุปว่า สมรรถนะด้านความรู้ในเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย ความรู้พื้นฐานในการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ ได้แก่ การสื่อสารข้อมูลแบบมัลติมีเดีย การเชื่อมต่อสัญญาณอุปกรณ์บนโทรศัพท์เคลื่อนที่ไปยังอินเทอร์เน็ต การใช้สัญญาณบลูทูธ Bluetooth Wi - Fi เพื่อรับ - ส่งข้อมูล ความรู้พื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ (การมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ บันทึกข้อมูล อุปกรณ์ต่อพ่วงประเภทต่าง ๆ การดูแลรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น การป้องกันไวรัส การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านต่าง ๆ เช่นโปรแกรมสำนักงาน โปรแกรมกราฟฟิก โปรแกรมสำหรับอินเทอร์เน็ต โปรแกรมสำหรับมัลติมีเดียและโปรแกรมทางสถิติ) ความรู้พื้นฐานในการใช้อินเทอร์เน็ต (ความรู้ในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมค้นคว้าเว็บ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การสนทนาผ่านเครือข่าย - ส่งคมเครือข่าย การใช้เครื่องมือในการค้นหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการค้นหา การใช้โปรแกรมเว็บยูทิลิตี้)

ศุรุสภา (2556 อ้างถึงใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 130, หน้า 43-54) ได้ออกประกาศ เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับศุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพเรื่อง สาระความรู้ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด การออกแบบสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในทำนองเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป., หน้า 91-100)

ได้กำหนดขอบเขตงานของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลทางการศึกษาด้านงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้ 1) ความรู้ในการผลิตสื่อ การพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) มีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (ม.ป.ป., หน้า 6) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) แบ่งออกเป็น 2 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มาตรฐานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จำนวน 1 ตัวชี้วัด (2) ด้านการขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็ง จำนวน 3 ตัวชี้วัด (3) ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล จำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) มาตรฐานระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษา จำนวน 7 ตัวชี้วัด (2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ตัวชี้วัด (3) ด้านครูผู้สอน จำนวน 8 ตัวชี้วัด (4) ด้านนักเรียน จำนวน 5 ตัวชี้วัด และนอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป., หน้า 34) ยังได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT ดังนี้ 1) มาตรฐานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายการจัดการศึกษาด้วย DLIT จำนวน 1 ตัวชี้วัด (2) ด้านการขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็ง จำนวน 3 ตัวชี้วัด (3) ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล 3 ตัวชี้วัด 2) มาตรฐานระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษา จำนวน 3 ตัวชี้วัด (2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ตัวชี้วัด (3) ด้านครูผู้สอน จำนวน 7 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านนักเรียน จำนวน 4 ตัวชี้วัด

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการศึกษาทางไกล (DLTV DLIT) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

เทคโนโลยีทางการศึกษานับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้หลายประเด็น ดังนี้

ไพรัช รัชชพงษ์ (2537, หน้า 9) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีมากมายตามลักษณะการประยุกต์ใช้ในแต่ละแขนงและสาขา หากจะกล่าวสรุปรวมอย่างกว้าง ๆ แล้วการใช้เทคโนโลยีจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่สำคัญ คือ 1) การลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย 2) การเพิ่มสมรรถภาพและคุณภาพของงาน 3) การสร้างกระบวนการหรือกรรมวิธีใหม่ ๆ หรือผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ขึ้น

ลอง ลารี (2543, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศจะได้รับประโยชน์ ดังนี้ 1) มีความสะดวกสบายใจเมื่อจะใช้คอมพิวเตอร์ 2) สามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือทำงานให้ตนเองได้ 3) เข้าใจสภาพสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันและเข้าใจแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) สามารถเลือกซื้อหรือคัดเลือกอุปกรณ์ในระบบคอมพิวเตอร์ที่ดีมีคุณภาพ 5) สามารถเลือกซื้อหรือคัดเลือกซอฟต์แวร์ที่ดีเพื่อใช้กับระบบฮาร์ดแวร์ที่สัมพันธ์กัน 6) ได้เรียนรู้คำศัพท์ที่ใช้ในระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นคำที่ใช้แพร่หลายในสังคมสารสนเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 9 ราชกิจจานุเบกษา (2553, หน้า 22) ประกาศว่า

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำราหนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นรูปธรรม มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ คือ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาก่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทานและผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน โดยเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนและองค์กรมหาชนรวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคม หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการผลิต การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 69 รัฐต้องให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เสนอนโยบายแผนส่งเสริมและประสานการวิจัยการพัฒนาการใช้เงินทั้งการประเมินคุณภาพประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีความสำคัญทำให้การเรียนการสอนมีความหมายมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเรียนได้กว้างขวาง เรียนรู้ได้เร็วขึ้น ผู้สอนมีเวลาให้ผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งความสนใจและความต้องการทำให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและมีพลัง รวมทั้งเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

5. ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

5.1 ความหมายของความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายการวิจัยทางการศึกษา และความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา ไว้ดังนี้

พัชรา สิ้นลอมมา (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความจริงเชิงตรรกะ (Logical) หรือความจริงเชิงประจักษ์ (Empirical) เพื่อตอบปัญหาทางการศึกษาอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก ส่วน สุขคนธา ดิษฐสุนนท์ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อตอบปัญหา

การสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ การวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในทำนองเดียวกัน สุวิมล ว่องวาณิช (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษา คือ กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้ที่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ ครูสภา (2556 อ้างถึงใน ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 43-54) ได้ออกประกาศ เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ ของศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพเรื่อง สารความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย 2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ ส่วน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 148) การนิเทศการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีและนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การกำหนดปัญหาการวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การวิจัย การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 24) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อการจัดทำโครงการนิเทศการศึกษาและการจัดทำรายงานผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2552, ออนไลน์) ได้กำหนด ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ งานวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ และมีการนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา 2) การวิจัยและพัฒนางานนิเทศการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวิจัยและ พัฒนางานนิเทศการศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้ รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลงานวิจัย

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การสร้างนวัตกรรมกรณีศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

5.2 ความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษา

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

พัชรา สิ้นลอมมา (2551, หน้า 6) ได้ กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยว่า 1) ช่วยส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขาต่าง ๆ ให้มีการค้นคว้าข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าการวิจัยจะทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ เพิ่มเติมซึ่งทำให้วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งตัวผู้วิจัยและผู้นำเอาเอกสารการวิจัยไปศึกษา 2) นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาโดยตรง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดการประหยัด 3) ช่วยในการกำหนดนโยบาย หรือหลักปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) ช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย 5) ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ศักดิ์สิทธิ์ วัชรรัตน์ (2553, หน้า 3) ได้สรุปว่า การวิจัยทางการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้ 1) ได้ข้อความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ผลการวิจัยทำให้เราทราบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความถนัดในการเรียนวิชาการสาขาต่าง ๆ แตกต่างกันไป การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการสอน ทำให้ทราบว่าเทคนิคการสอนที่ต่างกันนั้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แตกต่างกันไปอย่างไร 2) ช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดจากการได้ความรู้และ ความเข้าใจต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทำให้นักการศึกษาสามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ 3) ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการศึกษา ผลของการวิจัยในทางการศึกษาส่วนหนึ่งก่อให้เกิดแนวคิด วิธีการเครื่องมือ ตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น

มติญา สุราช (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัย ว่าการวิจัยทำให้มนุษย์ได้รับความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ ช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หลายประการอันจะนำไปสู่การดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันอย่าง ผาสุก ดังนี้ 1) ได้ความรู้ใหม่ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ 2) ช่วยพิสูจน์หรือตรวจสอบความ ถูกต้องของกฎเกณฑ์หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ 3) ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ ปรัชญาการณ และ พฤติกรรมต่าง ๆ 4) ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรัชญาการณและ พฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 5) ช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 6) ช่วยในการวินิจฉัย ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม 7) ช่วยปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น 8) ช่วยปรับปรุงและพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ และวิถีดำรงชีวิตได้ดี ยิ่งขึ้น 9) ช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีเหตุผล รู้จักคิดและค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

สรุปว่า การวิจัยทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษา คือ ทำให้รู้ และเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยทาง การศึกษาก่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ เครื่องมือ ตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ ในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น สามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในโมเดลการวัดความรู้ ในการนิเทศการศึกษา ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง	1. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียนหลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตร	<p>4. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับ จุดหมาย ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตร การศึกษาปฐมวัย</p> <p>5. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้ครอบคลุมตาม มาตรฐานตัวชี้วัด/ ตัวบ่งชี้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนงานวัดและประเมินผล และ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง</p> <p>6. ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ สถานศึกษาในการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>7. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพ ของหลักสูตร</p>
2. ความรู้ ด้านการนิเทศ การศึกษา	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ซึ่งศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อ	2.1 นำหลักการนิเทศมาใช้ใน การนิเทศการศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	นำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และการนิเทศภายใน	<p>2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน</p> <p>2.3 เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ</p> <p>2.4 ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ</p> <p>2.5 นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา</p>
3. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และการนำผลการประเมินตนเองไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	<p>3.1 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>3.4 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		3.5 ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำผลการ ประเมินคุณภาพการศึกษาไป พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ความรู้ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ ทางการศึกษา	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการศึกษาทางไกล (DLTV DLIT) การพัฒนาสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อ สนับสนุน ช่วยเหลือตาม ความต้องการของสถานศึกษา	4.1 เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อ สื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม 4.3 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรม สำเร็จรูป มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน 4.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัด การศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT 4.4 ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาใน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความ ต้องการของสถานศึกษา 4.5 ส่งเสริม สนับสนุนและให้ คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้ แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้ พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 3. นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางาน ตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ

2.1 ความหมายของทักษะการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการนิเทศ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 54)

กล่าวว่า ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศครูผู้สอนให้พัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับปรัชญา เหน็ดจํารูญ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศครูผู้สอนให้พัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ส่วนนันทกร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศของผู้นิเทศอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับ

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศของผู้นิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องและเหมาะสม ในทำนองเดียวกัน วัชรรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 20) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ เป็นความรู้เฉพาะด้านสำหรับวิชาชีพการนิเทศ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญจึงจะสามารถปฏิบัติงานในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศของผู้นิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศ หมายถึง ทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของทักษะการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการนิเทศ ไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 53) กล่าวว่า ในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญมีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกับครู เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ส่วน วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) ได้กล่าวว่า ทักษะการนิเทศเป็นทักษะที่จำเป็นในการนิเทศเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศและเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้เข้าใจกระบวนการเกี่ยวกับการนิเทศมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเอง นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ม.ป.ป., หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการนิเทศว่า ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เป็นการเลือกใช้กิจกรรมกระบวนการ เทคนิค และทักษะในการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน ผู้รับการนิเทศ และบริบทของสถานศึกษาส่งผลให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนำสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศ มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้องและเหมาะสมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ทักษะการนิเทศ ไว้ว่า ทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลและ 5) ทักษะด้านประเมินผล

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำและชี้แนะให้แก่ผู้อื่นได้ รวมทั้งมีความสามารถจูงใจให้คนร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ศรัทธาและเชื่อถือ 2) ทักษะ ในด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่มและความสามารถในการประสานความต้องการของสมาชิกภายในกลุ่มทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ปัญหาในการนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ขณะเดียวกันคนเหล่านั้นก็มีความสุข พอใจในการทำงาน 5) ทักษะในด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่า บังเกิดผลเพียงใดโดยจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรงและกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่าซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงานและปัญหาของแต่ละบุคคลดีขึ้น

อัมพรกัญญ์ บัวครอง (2553, หน้า 33) ได้สรุปแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศไว้ว่า ผู้นิเทศต้องมีทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะการบริหารงานบุคคลากร 3) ทักษะด้านการบริหารงานเป็นหมู่คณะ และ 4) ทักษะการประเมินผล

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553, หน้า 29-30) ได้เสนอทักษะการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน คือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านบริหารงานบุคคลและทักษะด้านการประเมินผล

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ คือ ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการจัดการ

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 18-33) ได้สรุปเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศว่า ทักษะของผู้นิเทศควรจะมีด้วย 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ คือ การเป็นผู้ริเริ่ม วางแผน การชักชวนผู้อื่นมาทำงาน 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความพยายามที่ทำให้คนทำงานในกลุ่มร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม คือ การรู้จักการวางแผน การทำงานร่วมกันในกลุ่ม 4) ทักษะในการบริหารงานบุคคล คือ การวางตัวบุคคลให้เหมาะกับการทำงานในด้านต่างๆ และ 5) ทักษะด้านการประเมินผล คือ การที่ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการประเมินเป็นรายบุคคลและกลุ่ม

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552, ออนไลน์) ให้ความคิดเห็นว่าการนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “การเรียนการสอนจะประสบผลดีหากได้รับการแนะนำที่ดี และถูกต้องจากผู้ที่ทำกรนิเทศ” งานนิเทศไม่ใช่เป็นงานสอนโดยตรง หรือไม่ใช่งานบริหาร แต่เป็นงานที่มีความสัมพันธ์ทั้งงานสอนและงานบริหาร ศิษยานิเทศก์ไม่ใช่ผู้บริหารไม่ใช่ผู้มีอำนาจที่จะสั่งให้ครูปฏิบัติตามได้ งานของศิษยานิเทศก์เป็นงานที่ใช้ความพยายามให้ผู้ได้รับการนิเทศเกิดศรัทธาและยินดีที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้นบทบาทของศิษยานิเทศก์จึงยากต่อการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพได้โดยง่าย จำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อและศรัทธาต่องานในหน้าที่

ทักษะเหล่านั้น ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ 2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3) การทำงานเป็นหมู่คณะ
4) การสื่อความหมายและ 5) การบำรุงขวัญในการทำงาน

Wagner, Tony (2008, online) ได้เสนอ ทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง
สำหรับศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 คือ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
(Critical Thinking and Problem Solving) 2) ความร่วมมือและภาวะผู้นำ (Collaboration and
Leadership) 3) ความเฉลียวฉลาดและปรับตัวได้ (Agility and Adaptability) 4) การคิดริเริ่ม
และการสร้างตนเองให้เป็นเจ้าของกิจการ (Initiative and Entrepreneurialism) 5) การพูด
และเขียนสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ (Effective Oral and Written Communication)
6) การเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (Assessing and Analyzing Information)
7) ความอยากรู้อยากเห็นและจินตนาการ (Curiosity and Imagination)

Imundo (1980, p. 8) กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิผลนั้น
ผู้นิเทศต้องมีทักษะ ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการจูงใจคน 2) ทักษะด้านแนวความคิดเกี่ยวกับการ
ทำงาน 3) เป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล 4) มีความสามารถในการควบคุม
5) มีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม

Alfonso (1981, pp. 335-338) กล่าวถึงทักษะการนิเทศที่สำคัญ
3) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ
ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย									ความถี่	ร้อยละ	แปรที่ศึกษา	
	นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551)	กมลเทพ ลำเหลือ (2552)	อัมพรภัญ บัวศรี (2553)	พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553)	วีชรา เสาเรียนดี (2553)	สิทธิเดช สุภานัญญา (2558)	อัญชลี ธรรมะวิสิทธิ์ (2556)	Imundo (1980)	Alfonso (1981)				Wagner, Tony (2008.)
1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ - ทักษะการจูงใจคน - ความร่วมมือและภาวะผู้นำ	✓	✓		✓		✓	✓			✓	7	70	✓
2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ - ทักษะเชิงมนุษย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	80	✓
3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะการบริหารเป็นหมู่คณะ - มีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม	✓	✓	✓	✓		✓	✓				7	70	✓
4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	✓		✓					5	50	✓
5) ทักษะด้านประเมินผล	✓	✓	✓	✓		✓					5	50	✓
6) ทักษะด้านเทคนิค - ทักษะเชิงเทคนิค - ทักษะด้านแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงาน					✓					✓	3	30	✓
7) ด้านการจัดการ - ทักษะในการควบคุม - ทักษะเชิงการจัดการ					✓					✓	3	30	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

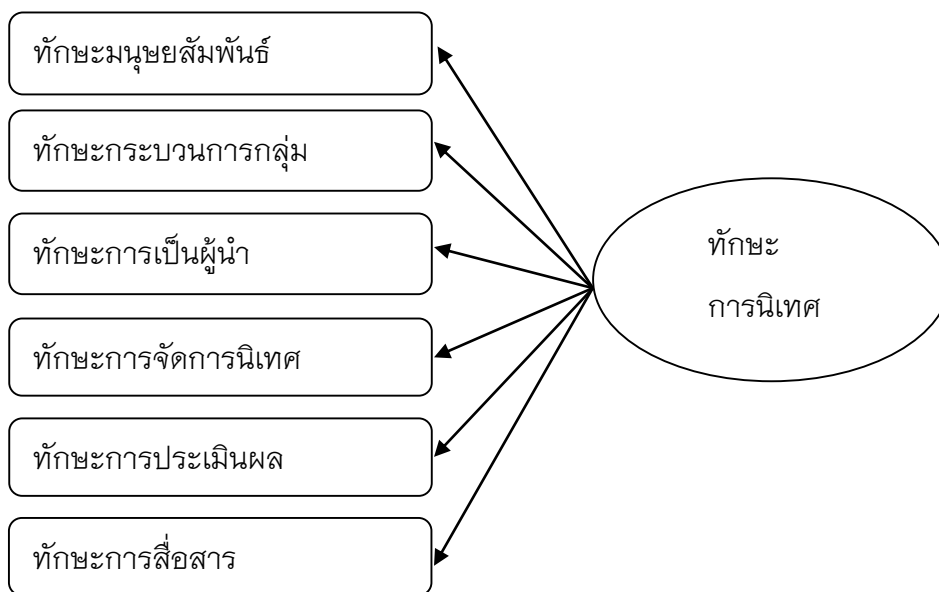
องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย									ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551)	กมลเทพ ลำเหลือ (2552)	อัมพรกัญญ์ บัวครอ (2553)	พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553)	กวีชรา เส่าเรียนดี (2553)	ลิตธิเดช ฐานปัญญา (2558)	อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (ออนไลน์)	Imundo (1980)	AlFonso (1981)				Wagner, Tony (2008.)
8) ทักษะการสื่อความหมาย - การพูดและเขียนสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ - เป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล							✓			✓	3	30	✓
9) การบำรุงขวัญในการทำงาน							✓				1	10	
10) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา									✓		1	10	
11) การคิดริเริ่มและการสร้างตนเอง									✓		1	10	
12) การเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล									✓		1	10	
13) ความอยากรู้อยากเห็นและจินตนาการ									✓		1	10	
14) ความเฉลียวฉลาดและปรับตัวได้									✓		1	10	

จากตาราง 4 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศ ได้ 14 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไปในการคัดสรร อย่างไรก็ตาม บางองค์ประกอบมีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงหลอมรวมเข้าด้วยกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่มีความครอบคลุม ดังนี้

- 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) ทักษะเชิงมนุษย์

2. ทักษะกระบวนการกลุ่ม ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม
- 2) ทักษะการบริหารเป็นหมู่คณะ 3) มีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม
3. ทักษะการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) การจูงใจคน 2) การบำรุงขวัญในการทำงาน
4. ทักษะการจัดการนิเทศ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคล
- 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการจัดการ 4) ความสามารถในการควบคุม
5. ทักษะการประเมินผล ประกอบด้วย 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการประเมินผล
6. ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อความหมาย
- 2) การพูดและเขียนสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ 3) เป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผลจากการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบย่อยทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะกระบวนการกลุ่ม 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ทักษะการจัดการนิเทศ 5) ทักษะการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร แสดงเป็นโมเดลการวัด ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยของทักษะการนิเทศการศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถสรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของทักษะมนุษยสัมพันธ์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 179-181) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มรวมทั้งการมีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นพัฒนาในกลุ่มและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความเห็นอกเห็นใจการให้ความสำคัญกับทุกคนและความจริงจังกับผู้อื่น ชมเชยและให้เกียรติผลงานของผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี ส่วน นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานสมาชิกในกลุ่มและความสามารถในการประสานความต้องการของสมาชิกภายในกลุ่มทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับสุพร ธงชัย (2554, หน้า 26) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในฐานสมาชิกภายในกลุ่มและความสามารถในการสร้างความพยายามร่วมกันให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการทำงานกับคน ส่วนทักษะด้านเทคนิคเป็นการทำงานกับสิ่งของ และ วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 21) กล่าวถึงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น นอกจากนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 57)

กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีลักษณะ ดังนี้ 1) รู้จักการคบคนทุกเพศทุกวัย 2) มีความรู้ดี 3) มีความมั่นใจในตนเอง 4) มีบุคลิกภาพที่ดี 5) เป็นนักฟังที่ดี

6) มีนิสัยรักการอ่าน 7) มีศิลปะการถ่ายทอด 7) รับฟังคำวิจารณ์ 8) มีอารมณ์ขัน

สอดคล้องกับพิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553, หน้า 29-30) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Skills in Human Relations) ผู้นิเทศควรมีมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับ 1) การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล 3) การสนใจในปัญหาและความต้องการของครู 4) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู 5) การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน 6) การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน 7) การให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอนและแนะนำให้ครูได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา 8) การสร้างความเป็นกันเองและคุ้นเคยแก่ผู้ร่วมงาน 9) การแสดงความสุขภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความจริงใจต่อผู้อื่น ในทำนองเดียวกัน ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 39-40) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นอีกประการหนึ่งของศึกษานิเทศก์ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในการนิเทศการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพราะ ศึกษานิเทศก์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี งานนิเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป การนิเทศการศึกษาเน้นเรื่องการทำงานร่วมกัน (Group Task) จึงต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ในการนิเทศ ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องปลูกฝังพฤติกรรมเหล่านี้ให้เกิดแก่ตนเองและหมู่คณะ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) ให้การยอมรับนับถือผู้อื่นไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่นให้ความสำคัญแก่ทุกคน 2) รู้จักตนเอง รู้จักการประมาณตนเองโดยไม้อวดตนดีกว่าผู้อื่น 3) เขาใจผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณา 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามเข้าใจความต้องการและปัญหาของแต่ละคน 5) มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์ 6) มีความสุขภาพ อ่อนโยน อึดหยุ่น และเป็นกันเองกับผู้อื่น 7) ทำตนให้เป็นที่นับถือ เป็นคนเที่ยงตรง มีความยุติธรรม มีความตรงไปตรงมา ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น 8) มีความจริงใจต่อผู้อื่นและให้การช่วยเหลือโดยบริสุทธิ์ใจ 9) ยกย่องความรู้ ความคิดริเริ่มของผู้อื่น และให้เกียรติชมเชยผู้อื่น และ 10) รู้จักถ่อมตนมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ ในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดย สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุขภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวย

ความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ

1.2 ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 187) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจเกิดความรักใคร่ การที่คนเราจะอยู่ด้วยกันได้ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อคนเราเกิดความรักใคร่ และมีความเข้าใจอันดีแล้ว ก็เกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือสนับสนุนด้วยความจริงใจ และเต็มใจ ถ้าทั้งสองฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์กันด้วยดี ผลงานในที่ทำงานย่อมจะดีตามไปด้วย

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 24) ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ โดยธรรมชาติมนุษย์ทุกคนจะต้องติดต่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัว การงานและด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ จึงเปรียบเสมือนสายใยที่ทำให้มนุษย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน การเข้าใจหลักของมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 27) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือครูในที่ทำงาน รวมถึงสนใจปัญหาและความต้องการของครู ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจให้กับครูได้เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือด้านการทำงาน สร้างความเป็นกันเอง และมีความจริงใจต่อครู

Harris (1993, pp. 5-16) กล่าวว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Humans Skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่งกับการนิเทศสมัยใหม่ มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ทำการนิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์ มีความจำเป็นและสำคัญต่อบุคคลทุกคน ทุกหมู่เหล่าทั้งในการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจการงานทั้งปวงเพราะทำให้เกิดความพอใจ รักใคร่ การยอมรับ นับถือ ศรัทธา และยอมกระทำตามคำแนะนำ

ร่วมคิดร่วมทำด้วยความสมัครใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานการนิเทศให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะกระบวนการกลุ่ม

2.1 ความหมายของทักษะกระบวนการกลุ่ม

ทักษะกระบวนการกลุ่ม เป็นทักษะที่ศึกษานิเทศก์ต้องใช้ในการปฏิบัติงานกับกลุ่มคน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของคุณครูและส่งเสริมความเจริญงอกงามของคุณ ผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงาน มีผู้ให้ความหมายกระบวนการกลุ่ม ไว้ดังนี้

วุฒิชัย สุวริยานนท์ (2549, หน้า 28) กล่าวว่า กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานโดยมีวัตถุประสงค์และมีกระบวนการทำงานร่วมกัน มีผู้นำกลุ่มและสมาชิกทำหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมเพื่อนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับ ธนธร เล็นทอง (2550, หน้า 27) กล่าวว่า กระบวนการกลุ่มเป็นการรวมกันของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน และการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนชัดเจน รวมทั้งการให้สมาชิกแต่ละคนรู้เทคนิคการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นกลุ่มด้วยตนเอง สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วน นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจปัญหาในการนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และ สิทธิเดช ฐานปัญญา (2558, หน้า 29) กล่าวว่า ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง การสร้างนโยบายในการทำงานของกลุ่มโดยเคารพการตัดสินใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผล มอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มรับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละคน รวมถึงแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้นักวิชาการได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีทักษะกระบวนการกลุ่มในการทำงานนิเทศ ดังนี้

ซารี มณีศรี (2542, หน้า 163) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีทักษะกระบวนการกลุ่ม 1) สร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน 3) ลงมือปฏิบัติงาน 4) ประเมินผลงานร่วมกันสอดคล้องกับวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 53) ได้กล่าวถึงกระบวนการกลุ่มกับการนิเทศการศึกษา ดังนี้ 1) การตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน (Group objective) 2) อภิปรายร่วมกัน (Group discussion) 3) ตัดสินใจร่วมกัน (Group decision) 4) การดำเนินงานร่วมกัน (Group action) 5) การประเมินผลร่วมกัน (Group evaluation) 6) ตั้งความมุ่งหมายร่วมกันใหม่ (New group objective) ส่วนนันทกร คัมภีรพงศ์ (2551, หน้า 18) กล่าวถึง ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่มของผู้นิเทศว่า กระบวนการกลุ่ม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ปัญหา ในทำนองเดียวกัน Wiles and Lovell, (1967, pp. 18-26 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 29-30) กล่าวว่า 1) ผู้นิเทศที่ดีควรพยายามให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนได้รับความมุ่งหมายของงาน 2) ในระหว่างการอภิปราย ผู้นิเทศจะต้องให้กำลังใจชี้แนวทางประสานความคิดเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น 3) ผู้นิเทศจะต้องพยายามหาวิธีการให้แนวคิดและนโยบายในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มให้ได้ 4) ผู้นิเทศควรหาวิธี มอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึงเพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทักษะกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม ไว้ดังนี้ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 53) กล่าวว่างานนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ต้องทำร่วมกับกลุ่มคนเพื่อมุ่งปรับปรุงการสอนของครู ส่งเสริมความเจริญของกษามของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา

นิลภา สุอังคะ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า กระบวนการกลุ่ม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาส เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ เพื่อนสมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทิศทางที่ เหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 30) กล่าวถึงความสำคัญของ กระบวนการกลุ่มว่า กระบวนการกลุ่มเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล ร่วมกันคิดร่วมกัน ตัดสินปัญหาในการนิเทศการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายอันสำคัญคือการปรับปรุงสภาพ การเรียนการสอนให้ดีขึ้น การรวมเอาบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ ย่อมจะอำนวยความสะดวกให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นลุล่วงไปด้วยดี ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ ทำงานเกี่ยวข้องกับคนเป็นรายคนและเป็นกลุ่ม จึงควรตระหนักถึงคุณค่ากระบวนการกลุ่ม มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม และช่วยให้ผู้อื่นได้ปรับปรุงตัวเองให้เป็นสมาชิก หรือผู้นำของกลุ่มที่ดี

สรุปได้ว่า กระบวนการกลุ่ม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล กระบวนการกลุ่มทำให้สมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้เพื่อนสมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลง ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม การรวมเอาบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความรู้มีทักษะ และมีประสบการณ์มาทำงานร่วมกันย่อมส่งผลให้การแก้ปัญหาสำเร็จไปด้วยดี และ บรรลุวัตถุประสงค์กลุ่ม

3. ทักษะการเป็นผู้นำ

3.1 ความหมายของทักษะการเป็นผู้นำ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายการเป็นผู้นำและลักษณะของผู้นำ ของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 190-191) กล่าวว่า บทบาทของ ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้นิเทศควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เรียนการสอนและความรู้อื่น ๆ พยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีแก่เพื่อนร่วมงาน ไม่วางตนเหนือกลุ่มหรือปลีกตนเองออกจากกลุ่ม พยายามทำตนให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม พยายามระมัดระวังอย่าเปลี่ยนแปลงของเก่าที่เคยทำกันมารวดเร็วนัก อย่าตั้งต้น

โดยอาศัยการดำหนิติเตียนของเก่าและคนเก่าเพราะเป็นการตั้งต้นด้วยการสร้างศัตรู
 ควรจะเริ่มดำเนินการเปลี่ยนแปลงหลังจากปฏิบัติงานตามโครงการไประยะหนึ่ง และได้
 ประเมินผลปรากฏหลักฐานอันเพียงพอว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง พยายามทำงานให้ครู
 เกิดความเลื่อมใส พยายามทำให้ทุกคนในหมู่คณะรู้สึกว่าคุณสิ่งทุกอย่างที่เป็นของเรา
 คือเป็นของคนทุกคนไม่ใช่เป็นของผู้นิเทศ และควรใช้วิธียกย่องชมเชยเพื่อสร้างกำลังใจ
 ในการทำงานให้แก่สมาชิกแต่ต้องกระทำด้วยความจริงใจ ส่วน นันทากร คัมภีร์พงศ์
 (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศ
 ในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำและชี้แนะให้ผู้อื่นได้ รวมทั้งมีความสามารถจูงใจ
 ให้คนร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ศรัทธา และเชื่อถือ ในขณะเดียวกัน ัญชสิทธิ์
 ธรรมะวิธิกุล (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือความสามารถและ
 ความพร้อมที่จะกระตุ้น เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถดำเนิน
 กิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึง ลักษณะของผู้นำในการนิเทศ
 การศึกษา ไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 190-191) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำ
 ในการนิเทศการศึกษา คือ เป็นผู้นำที่ให้วิชาการมากกว่าควบคุม เน้นการส่งเสริม ปรับปรุง
 แก้ไขมากกว่าการลงโทษ ผู้นำทางการนิเทศการศึกษาควรสร้างสมความดี เพื่อเป็น
 เครื่องเชื่อมศรัทธา ความเชื่อถือจากครู เมื่อครูมีความศรัทธาต่อผู้นิเทศแล้ว การเผยแพร่
 ความคิด หลักการ แผนงานต่าง ๆ ทางการศึกษาย่อมจะสัมฤทธิ์ผลได้ ส่วน Wiles and
 Lovell (1967, pp. 18-26 อ้างถึงใน พิศพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึง
 ทักษะด้านการเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษาว่าผู้นิเทศควรมีทักษะด้านความเป็นผู้นำ
 เกี่ยวกับ 1) การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น 2) การชักนำให้ผู้อื่นยอมรับ
 วัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน 3) การเสนอแนะ ความคิดเห็นให้กลุ่มในการวางแผน
 ปฏิบัติงาน 4) การเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ ๆ ตลอดจนทั้งการแนะนำวัสดุอุปกรณ์
 ให้แก่ครู 5) การส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ 6) การสร้างขวัญกำลังใจ
 และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน 7) การส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้
 เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ 8) การสร้างความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ชอบพอ
 ซึ่งกันและกัน 9) การแนะนำครูให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงานและ 10) ส่งเสริมให้ครูมี
 ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 65-71) กล่าวว่า

ศึกษานิเทศก์มีอาชีพสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการพัฒนางานวิชาการ โดยการให้รางวัลแก่ผู้รับการนิเทศที่ปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนางานได้เองของผู้รับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์จึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการด้วยความกระตือรือร้น เพียรพยายามที่จะบริการอย่างเต็มที่ตามขีดสูงสุดของความสามารถ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ สามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมแสดงออก และชื่นชมได้ด้วยตนเอง ศึกษานิเทศก์มีอาชีพจึงต้องสร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศแต่ละคนและทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะด้านการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีการส่งเสริมความเป็นผู้นำต่อครู มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน มีความรอบรู้ในหน้าที่การงานรวมถึงการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำ ชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู กระตุ้น เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ ผู้รับการนิเทศร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

3.2 ความสำคัญของการเป็นผู้นำ

ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้นิเทศเป็นลักษณะการนำทางด้านวิชาการ เน้นการส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงและแก้ไขให้ครูมีการพัฒนาคุณภาพในด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำทางการนิเทศจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการเป็นผู้นำ เพื่อส่งผลให้งานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

นันทกร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้นำจะต้องมีภาวะของการเป็นผู้นำ เนื่องจากความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์กับปริมาณคุณภาพและคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี ส่วน ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด นอกจากนี้ ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 67) กล่าวว่า หน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้า ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ ลักษณะผู้นำในการนิเทศการศึกษาเป็นผู้นำที่ให้วิชาการมากกว่าควบคุม เน้นการส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขมากกว่าการลงโทษ ผู้นำทางการนิเทศการศึกษา ควรสร้างสมความดีเพื่อเป็นเครื่องเชื่อมศรัทธา ความเชื่อถือจากครู เมื่อครูมีความศรัทธาต่อผู้นำแล้ว การเผยแพร่ความคิด หลักการ แผนงานต่าง ๆ ทางการศึกษา ย่อมจะสัมฤทธิ์ผลได้ และ ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 39) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะในการนำหรือทักษะการเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติรับผิดชอบต่อการบริหารงาน ซึ่งศึกษานิเทศก์จะต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีทักษะในด้านความเป็นผู้นำให้โต เพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ทักษะการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้นำนิเทศทำงานกับครูได้ดี ช่วยให้ครูศรัทธาเลื่อมใสในตัวผู้นำนิเทศ และสามารถจูงใจหรือแนะแนวทางการให้ผู้ร่วมงานช่วยกันทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีได้และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ทักษะการจัดการนิเทศ

4.1 ความหมายของทักษะการจัดการนิเทศ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการนิเทศ ไว้ดังนี้

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า ทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงาน หรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้

องค์กรดีมีประสิทธิภาพขึ้น ส่วน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการ
 นิเทศการศึกษา คือ จะดำเนินการนิเทศอย่างไรจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 ที่วางไว้ ซึ่งขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางการนิเทศการศึกษาเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า
 กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย วางแผนการนิเทศ (Planning – P) ให้ความรู้ในสิ่งที่
 จะทำ (Informing – I) การปฏิบัติงาน (Doing – D) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing – R)
 ประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating – E) สอดคล้องกับ Alfonso (1981,
 pp. 335–338 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 32) กล่าวว่า ทักษะเชิงการจัดการ
 (Managerial skill) เป็นความสามารถของผู้นิเทศที่จะแสวงหาและดำรงไว้ซึ่งสภาพและ
 เงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อใช้ในการทำงานดำเนินไปตามต้องการ เน้นความสามารถของผู้นิเทศ
 ที่จะประสานงาน แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีพื้นฐานด้าน
 การจัดการ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดบุคลากร (Staffing) 3) การจัดองค์กร
 (Organizing) 4) การควบคุมดูแล (Controlling) และ 5) การตัดสินใจ (Decision making)
 นอกจากนั้น นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงสิ่งที่ศึกษานิเทศก์ต้องปฏิบัติที่
 สะท้อนการมีทักษะการจัดการนิเทศ ไว้ดังนี้

นันทกร คัมภีรพงศ์ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า คนเปนนุ้บ้นดาลให้ทุกสิ่ง
 ทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเปนนการบริหารหรือการจัดการใด ๆ ก็ตาม คนยอมเปนนัจจัยที่
 สำคัญที่สุด เพราะคนเปนนผู้จัดงาน ซึ่งรวมถึงการริเริ่ม วางแผน การบริหาร การกำกับการ
 ตลอดไปจนถึงการดำเนินงาน และคอยปรับปรุงงาน คนจึงเปนนทรัพยากรที่มีค่าเมื่อมี
 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้คนให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถและการบำรุง
 ขวัญที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุลวงไปดวยดี
 ทักษะในการบริหารงานบุคคลของผู้นิเทศในการสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน
 การจัดวางตัวบุคคล การให้คำแนะนำปรึกษาแก่กลุ่มผู้นิเทศ การเปิดโอกาสให้แต่ละ
 คนได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การสับเปลี่ยนตัวบุคลากร การพัฒนา
 บุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้ การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่มผู้นิเทศ และ
 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนปฏิบัติการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 ส่วน วุชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ทักษะด้านการจัดการสำหรับผู้นิเทศ
 (Managerial skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็น
 การสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานหรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้องค์กรดีมี
 ประสิทธิภาพขึ้น ประกอบด้วย เรื่องที่เกี่ยวกับประเด็นที่อภิปรายร่วมกัน ซึ่งการปฏิบัติงาน

ในทุกเรื่องจะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ภัณฑิรา สุปการ (2557, หน้า 226) กล่าวว่า การบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนางานนิเทศร่วมกัน การแสวงหาแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ 2) การมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศร่วมกำหนดเป้าหมายกฎระเบียบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และให้อิสระในการคิด และสร้างสรรค์ชิ้นงาน 3) ใช้กระบวนการนิเทศในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศ 4) การใช้เทคโนโลยี โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ผ่านสื่อเทคโนโลยีไปยังผู้รับการนิเทศ และจัดหาแหล่งความรู้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน 5) ด้านการประเมินผล โดยมีการประเมินแบบครบวงจรครอบคลุมการประเมินก่อนการนิเทศ การประเมินกระบวนการนิเทศ และการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการนิเทศ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 164) กล่าวว่า การจัดการมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและยังเป็นการแสวงหาวิธีทำงานที่ดีที่สุด ขบวนการในการจัดการประกอบด้วย 1) การวางแผน หมายถึง การพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์การให้เป็นระบบระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น 3) การบังคับบัญชา หมายถึง การใช้ความสามารถชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ 4) การประสาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ป้องกันความซ้ำซ้อนหรือเกี่ยงงานกันทำ ผู้ประสานงานที่ดีจะต้องทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 5) การควบคุม หมายถึง กระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานการแก้ไขการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ การประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

4.2 ความสำคัญของการจัดการนิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการนิเทศ ไว้ดังนี้ Alfonso (1981, pp. 335-338 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 32) กล่าวว่า การดำเนินงานนิเทศต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นตลอดเวลาโดยเฉพาะกลุ่มครูผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะด้านการจัดการการทำงานเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะซึ่งต้องใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสนับสนุนงาน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ การกำหนดจุดประสงค์ของงาน การกำหนดแผนงาน 2) การกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ 3) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ 4) การปรับเปลี่ยนแก้ไขการปฏิบัติงานให้เหมาะสมแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่มีต่อการปฏิบัติงาน 5) การใช้หลักเหตุผล การมีส่วนร่วมและพิจารณาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ

ภัณชิตรา สุปการ (2558, หน้า 11-36) กล่าวว่า ในการนิเทศทุกครั้งหากมีการบริหารจัดการที่ดี เตรียมความพร้อมทั้งด้านกิจกรรมที่จะให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีเพื่อใช้ประกอบการนิเทศและใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายรวมทั้งเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศและหลังการนิเทศย่อมทำให้การนิเทศประสบความสำเร็จ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 164) กล่าวว่า การจัดการมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลในการทำงานและยังเป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการนิเทศ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องมีการจัดการในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศซึ่งทำให้เชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะดำเนินไปในทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะการประเมินผล

5.1 ความหมายของทักษะการประเมินผล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการประเมินผล ไว้ดังนี้

นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะในด้าน การประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่า บังเกิดผลดีเพียงใด โดยจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรงและกำหนดหลักเกณฑ์หรือ มาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงานและ ปัญหาของแต่ละบุคคลดีขึ้น สอดคล้องกับ กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 35) ได้สรุปว่า ทักษะการประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ การกำหนดค่าของงานที่ได้ ดำเนินการที่ผ่านมาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีค่าการประเมินเป็นปริมาณของ จำนวนมากน้อย แล้วเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป ส่วน สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะด้าน การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการทำงาน มีการเก็บรวบรวมหลักฐาน ผลการประเมินอย่างมีระบบ โดยมีการประเมินผลตามการประเมินผลงานของครู ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินผลงาน ของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ พรวิรัตน์ ชิตสิน (2542, หน้า 46) กล่าวว่า ผู้นิเทศควรมีทักษะในการประเมินผล คือ การเก็บรวบรวมหลักฐานอย่างเป็นระบบ การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ การสร้างหรือ เลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม การส่งเสริมให้มีการประเมินผลตนเองและการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกัน กับ Wiles and Lovell (1967, pp. 18-26 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 29-30) กล่าวว่า ทักษะในด้านการประเมินผลประกอบด้วย 1) การประเมินผลตามกระบวนการใน การทำงาน 2) การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีระบบ 3) การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ 4) การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของ กลุ่มได้ 5) การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่ม

ให้ดีขึ้น 6) การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินมาปรับปรุง
 การทำงานของตนเอง 7) ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง และ 8) การประเมินผล
 ความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น และ
 ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 161-163)
 กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้ว
 ว่าเป็นอย่างไรหลังจากนั้น กิจกรรมที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย การกำหนดกรอบ
 ประเมิน จัดทำสร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
 การประเมิน

สรุปได้ว่า ทักษะการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของ
 คีษานิเทศก์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ
 การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้าง
 เครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล
 การประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน

5.2 ความสำคัญของการประเมินผล

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผล ไว้ดังนี้

วัชรภา เลาเรียนดี (2550, หน้า 17) กล่าวว่า การประเมินผลจะช่วยให้
 ทราบว่าแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหา
 ต่าง ๆ ที่เกิดจากการนิเทศการศึกษามีอะไรบ้าง การประเมินผลจะไปช่วยส่งเสริมการเรียน
 การสอนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจัดให้มีการประเมินผลโดยครูผู้สอนเอง หรือผู้ทำหน้าที่ให้
 การศึกษา การประเมินผลอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้
 แบบสอบถาม

นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลว่า
 การนิเทศการศึกษาไม่ได้เน้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการช่วยครู
 ให้ได้รู้จักการประเมินงานของตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามที่
 จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องใช้เทคนิค และทักษะเข้าช่วย เพื่อปรับปรุง
 ประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

Wiles and Lovell (1967, pp. 18-26 อ้างถึงใน พิรพัฒน์
 รุ่งเรือง, 2553, หน้า 29-30) กล่าวว่า ทักษะการประเมินผลมีความสำคัญ คือ 1) ช่วยให้
 ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้ 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจใน

การปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น 3) ช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และการประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลมีความสำคัญจะช่วยให้ทราบว่าแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการนิเทศการศึกษามีอะไรบ้าง การประเมินผลนี้จะไปช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตลอดจนนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และการประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

6. ทักษะการสื่อสาร

6.1 ความหมายของทักษะการสื่อสาร

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะการสื่อสารของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

สุชาญ โภคิน (2545, หน้า 105) กล่าวว่า ความสามารถ

ในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน การสื่อสารเป็นพฤติกรรมที่แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลมีเป้าหมายสำคัญ คือ ให้ผู้รับสารมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันกับผู้ส่งสารต้องการซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการทางการศึกษาสอดคล้องกับ ปริญญา เฉิดจำรูญ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารในการสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน ส่วน Newcomb (1995, p. 245) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและการสื่อสารที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และวิธีการหรือช่องทางในการสื่อสาร นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป., ออนไลน์, หน้า 25) ได้กล่าวถึงสมรรถนะประจำสายงานของศึกษานิเทศก์ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ 2) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 3) ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ในทำนองเดียวกัน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 5) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นความสามารถที่ศึกษานิเทศก์ต้องใช้เพื่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในองค์กรและสถานศึกษาหรือองค์กรภายนอกซึ่งต้องอาศัยทักษะ หลักการดู (สังเกต) การพูดและการเขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องและสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสื่อความหมายที่ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างดี ได้แก่ 1) จับประเด็นสำคัญจากการฟัง การดู การสังเกต และการอ่านได้ 2) พูดสื่อสารโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องสละสลวยมีสาระตรงตามวัตถุประสงค์ 3) สามารถจัดทำบันทึกข้อความ บันทึกเสนอและจดหมายราชการได้ถูกต้องตามรูปแบบโดยใช้ภาษาเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน 4) สามารถเขียนบันทึกการนิเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียน 5) ทำรายงานการนิเทศและรายงานการไปราชการได้ครอบคลุมภาระงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 32) ได้กำหนดแบบประเมินสมรรถนะประจำสายงานของศึกษานิเทศก์ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและการอ่าน 2) การบรรยาย การอธิบายและการให้คำปรึกษา 3) การเขียนเอกสารทางวิชาการได้นำสนใจ 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำเสนอความรู้และแนวคิด 5) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือเขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พูดชัดเจน ตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและ เหมาะสม

6.2 ความสำคัญของทักษะการสื่อสาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 191) กล่าวว่า ในการทำงานกับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน สิ่งสำคัญสำหรับผู้นิเทศที่จะต้องมีความเข้าใจกระบวนการสื่อความหมายอย่างชัดเจน การสื่อความหมายที่ดีจะเป็นเครื่องมือที่มี

ประสิทธิผลในการส่งเสริมการเรียนรู้และความเจริญงอกงามและความสามารถ ใช้เป็นแนวทางที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครู

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 417) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งผ่านทางการใช้สัญลักษณ์บางอย่าง เพื่อความสำเร็จของการติดต่อสื่อสารของบุคคลทั้งสองจะต้องเข้าใจสิ่งที่ถูกถ่ายทอดหน้าที่ทางการบริหารทุกอย่างจะเกี่ยวพันกับการติดต่อสื่อสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2547, หน้า 275) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิดของบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์การเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่มจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร เพราะว่าการปฏิบัติงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนไม่สามารถเกิดผลขึ้นได้

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใช้ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล สถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยมีจุดประสงค์ที่จะเสนอเรื่องราวต่าง ๆ อันได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ตลอดจนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนิเทศ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในโมเดลการวัดทักษะการนิเทศ ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ 2. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ 3. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ 4. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ
2. ทักษะกระบวนการกลุ่ม	ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมี การสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจ ร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน 2. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน 3. ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ 4. ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน 5. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมตัดสินใจ 6. ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ทักษะการเป็นผู้นำ	<p>ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู กระตุ้น เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ ผู้รับการนิเทศร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ 2. รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง 3. ชักนำให้ผู้รับการนิเทศยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4. ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง
4. ทักษะการจัด การนิเทศ	<p>ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน 2. จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ 3. ชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	โครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จการประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือมีอรรถร่วมใจในการปฏิบัติงาน และ การควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4. ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือมีอรรถร่วมใจในการปฏิบัติงาน 5. ควบคุมกระบวนการทำงานให้ไปตามแผนที่กำหนด
5. ทักษะการประเมินผล	ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมการสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน	1. กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน 2. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม 3. สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง 4. เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ 5. วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน 6. สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน
6. ทักษะการสื่อสาร	ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ที่ส่งสารและผู้รับสารนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน	1. เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง 2. พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ลักษณะของความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือ เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พุดชัดเจน ตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และ ถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน จับประเด็นการอ่าน และ ถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็ว และ เหมาะสม	3. จับประเด็นจากการฟัง และ ถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน 4. จับประเด็นจากการอ่าน และ ถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ ถูกต้อง ครบถ้วน 5. เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม

3. องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

3.1 ความหมายของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

ปริญญา เฉิดจำรูญ (2558, หน้า 49) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลเกิดมาจะมีลักษณะบางประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993, p. 11) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึง การตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งคนที่เกิดมาจะมีลักษณะบางประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของศึกษานิเทศก์เป็นตัวแปรที่สำคัญในความสำเร็จของบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งติดตัวมาแต่เกิดแต่มี

ความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาได้ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ การแต่งกาย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ หมายถึง คุณลักษณะ เฉพาะตัว ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของศึกษานิเทศก์ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและพัฒนาขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ

3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ผู้ซึ่งมีคุณลักษณะอันเป็นที่ยอมรับของสังคมในเรื่องของความรู้ ทักษะการสื่อสาร การมีทักษะเชิงมนุษย์และเป็นที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเหมาะสมกับวิชาชีพอันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง

ปริญญา เฉิดจำรูญ (2559, หน้า 49-57) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพในการนิเทศมาก จะมีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิดกล้าทำ และมีทักษะในการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าจะมีเทคนิคในการนิเทศที่หลากหลาย
- 2) บุคลิกภาพ บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การสมาคมกับผู้อื่น การมีจิตจำนงที่แน่วแน่มองโลกในความเป็นจริง ความมีอำนาจและทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่น 3) การสื่อสาร การสื่อสารเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนตัวเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล เป็นตัวแปรที่สำคัญในความสำเร็จเพราะถ้าบุคคลมีลักษณะส่วนตัวที่ดีย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง เป็นแรงผลักดันให้การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างดี ก่อให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.3 องค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2530, หน้า 102) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) มีความมั่นใจตนเองมีความอดทนกับกระฉับกระเฉงว่องไว 3) เป็นคนที่เปิดเผยไม่เย่อหยิ่งและ 4) มีมนุษยสัมพันธ์

ชาริ มณีศรี (2538, หน้า 63) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดี ดังนี้ 1) เป็นผู้ประสานงานที่ดี 2) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี 3) มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 4) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ 5) ตระหนักในหลักประชาธิปไตย 6) ไม่เป็นผู้คบชวย 7) ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของครูได้เป็นอย่างดี 8) เป็นผู้รักษาความลับเมื่อพบข้อบกพร่องของครูให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง 9) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ 10) เป็นผู้ที่คณะครูให้ความไว้วางใจ และ 11) เป็นคนที่เปิดเผยเข้าใจมนุษย์

ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2549, หน้า 33) กล่าวว่า คีษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้นิเทศครูผู้สอนให้ประสบความสำเร็จได้ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านคุณธรรม 4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นิเทศ คือ 1) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นมองโลกในแง่ดี 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 4) มีวิธีการทำงานโดยใช้หลักประชาธิปไตย 5) มีมนุษยสัมพันธ์ ความจริงใจ พร้อมจะให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นในการให้คำปรึกษาที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 59-60) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) มีความมั่นใจในตนเอง 3) มนุษยสัมพันธ์ดี เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง 4) มีสุขภาพดีทั้งทางกายและใจ 5) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ 6) มีเทคนิคในการพูดและสื่อความหมายได้ดี 7) มีความสามารถในการสาธิตการสอน

จงกลณี ประยูรสุข (2553, หน้า 32) สรุปว่าคีษานิเทศก์ที่ดีควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพที่ดี 2) มีคุณธรรมประจำตน เพราะธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนให้กระทำแต่ความดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์เพราะคีษานิเทศก์ต้องเป็น

ผู้ประสานงานที่ดี 4) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกรณิเทศเป็นอย่างดี มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, หน้า 149) ได้ประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ คือ 1) มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท 2) มีบุคลิกนักวิชาการเป็นผู้นำ 3) มีประสบการณ์ในการสอนหรือเคยเป็นผู้บริหารมาก่อน 4) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาตามหลักการเรียนรู้ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) มีความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา การทำการวิจัยเชิงปริมาณและนวัตกรรมการศึกษา 6) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง 7) มีจิตอาสาและมีความเป็นกัลยาณมิตร

จิรัชญา อินทะจักร (2558, หน้า 57) กล่าวว่า คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ปริญญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 54) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ 2) บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ 3) การสื่อสาร

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 169) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่าสมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย 1) คุณสมบัตินักวิชาการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง 2) มีภาวะผู้นำ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการ 4) ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ 5) มีความเป็นกัลยาณมิตร 6) เป็นนักวิจัย 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8) มีความเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้ 9) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 10) มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ

ศุภนย์พัฒนการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 1) กล่าวว่า คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) การสร้างศรัทธา 3) บุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ ผู้วิจัย										ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	สังต อุทรานนท์ (2530)	สปช. (2534)	ซารี มณีศรี (2538)	ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2549)	วรรณพร สุขอนันต์ (2550)	สพฐ.(2551)	จงกมลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธ์ (2554)	จิรชญา อินทะจักร (2558)	ปริญญา เลิศจำเริญ (2559)				ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)
1. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓			✓	✓					✓	5	45.45	✓
2. การมีความมั่นใจในตนเอง	✓	✓				✓					✓	4	36.36	✓
3. เป็นคนเปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง	✓	✓										2	18.18	
4. การมีมนุษยสัมพันธ์/ เป็น ผู้ประสานงานที่ดี/ ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			8	72.72	✓
5. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีภาวะ ผู้นำ/ การเป็นผู้นำทางวิชาการ/ บุคลากรนักวิชาการ เป็นผู้นำ		✓	✓		✓			✓			✓	5	45.45	✓
6. เป็นกันเองกับครู/ เป็นผู้ไม่คบบยาก		✓	✓									2	18.18	
7. การตระหนักในหลัก ประชาธิปไตย/ เคารพในความคิดเห็น ของคนอื่น		✓	✓		✓							3	27.27	
8. กระตือรือร้น/ กระฉับกระเฉง ว่องไว		✓			✓							2	18.18	
9. การมองโลกในแง่ดี/ มีอารมณ์ขัน/ เข้าใจมนุษย์		✓	✓									2	18.18	
10. การมีคุณธรรม/ การเป็น กัลยาณมิตร/ ประพฤติดี ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม/ อุดหนุน/ รักษา ความลับครู/ มีคุณธรรมประจำตน		✓	✓	✓			✓	✓		✓		6	54.54	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย										ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	สังคม อนุชานันท์ (2530)	สปช. (2534)	ชารี มณีศิริ (2538)	ฉวีวรรณ แก้วตาสยาม (2549)	วรรณพร สุขอนันต์ (2550)	สพฐ.(2551)	จงกลณี ประยูรสุข (2553)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)	จิรชญา อินทะจักร (2558)	ปริญญา เจริญเจริญ (2559)				ตารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)
11. รู้จักประมาณตน		✓										1	9.09	
12. การสื่อสาร/ การพูดและการสื่อความหมาย/ มีเทคนิคในการพูดและสื่อความหมาย		✓				✓				✓		3	27.27	
13. การมีบุคลิกภาพที่ดี/ด้านบุคลิกภาพ				✓			✓	✓	✓	✓		5	45.45	✓
14. มีความรับผิดชอบ/ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่/ มีความตั้งใจในการทำงาน/ มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ		✓									✓	2	18.18	
15. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน				✓		✓		✓				3	27.27	
16. การมีสุขภาพดี/ สุขภาพดีทั้งกายและใจ		✓			✓							2	18.18	
17. การมีประสบการณ์การสอนหรือการบริหาร/ ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์								✓		✓		2	18.18	
18. การเป็นโค้ช เป็นพี่เลี้ยง/ การให้คำแนะนำและปรึกษา			✓								✓	2	18.18	
19. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง											✓	1	9.09	
20. ใฝ่เรียนอยู่เสมอ											✓	1	9.09	
21. การสร้างการยอมรับและเชื่อมั่น		✓										2	9.09	

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย										ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา	
	ลင့်ต อุทรานันท์ (2530)	สปช. (2534)	ชารี มณีศิริ (2538)	ฉวีวรรณ แก้วตาตาม (2549)	วรรณพร สุขอนันต์ (2550)	สพฐ.(2551)	จงกลณี ประยูรศุข (2553)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)	จิรชญา อินทะจักร (2558)	ปริญญา เจริญเจริญ (2559)				ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)
22. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ								✓				1	9.09	
23. มีความเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้										✓		1	9.09	
24. การถ่ายทอดความรู้		✓				✓						2	18.18	
25. การเป็นนักวิจัยและรู้จักประยุกต์ ผลงานวิจัย		✓								✓		2	18.18	
26. การประเมินผล		✓										1	9.09	
27. การสาธิตการสอน		✓				✓						2	16.66	
28. การเป็นผู้นำทางวิชาการ								✓				1	9.0	
29. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับ ปริญญาโท								✓				1	9.09	

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ
 แม้นักวิชาการจะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น
 ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน
 แล้วตั้งชื่อใหม่ ดังนี้

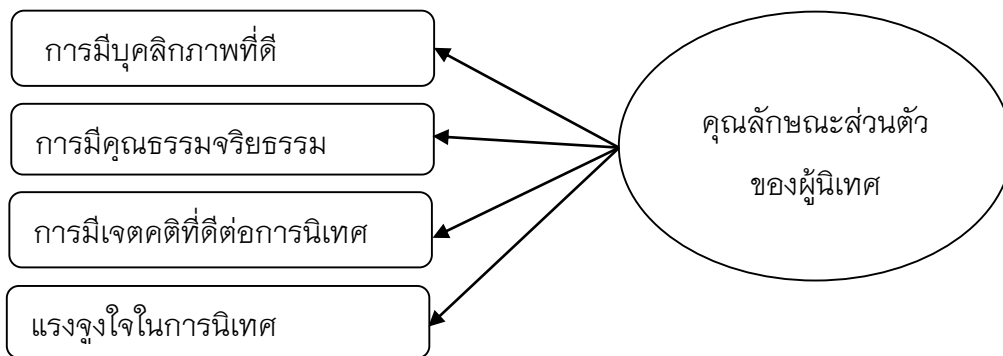
1. การมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพ
 มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้นำ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ภาวะ
 ผู้นำ การเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกนักวิชาการ เป็นคนเปิดเผยไม่เย่อหยิ่ง มองโลกในแง่ดี
 มีอารมณ์ขัน เข้าใจมนุษย์ สุขภาพดีทั้งกายและใจ

2. การมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย การมีคุณธรรม การเป็น
 กัลยาณมิตร ประพฤติดี ซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม อุดหนุน รักษาความลับครู มีคุณธรรม
 ประจำตน

3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ประกอบด้วย มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้ จิตอาสา

4. แรงจูงใจในการนิเทศ ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไปในการคัดสรร ได้องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรมจริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ แสดงเป็นโมเดลการวัด ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

จากองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ สามารถสรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. การมีบุคลิกภาพที่ดี

1.1 ความหมายของการมีบุคลิกภาพที่ดี

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะบุคคลทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้ง่ายและพฤติกรรมภายในที่สังเกตเห็นได้ยาก นักการศึกษากล่าวถึงการมีบุคลิกภาพที่ดี ไว้ดังนี้

ตนานกร ยิ้มประเสริฐ (2548, หน้า 1-2) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นลักษณะของบุคคลนั้นอันประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกและลักษณะเฉพาะของ

บุคคล ทำให้ทุกคนมีความแตกต่างจากคนอื่น ส่วน พระมหาบุญทัน อภิปัญญาโชยพันธ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลใด บุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และลักษณะของพฤติกรรมและสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจและไม่ว่าคนนั้นแตกต่างจากคนทั่วไป และศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 33-39) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดี หมายถึง บุคลิกภาพที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ และสถานะของบุคคล

นอกจากนี้ นักวิชาการยังกล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นิเทศที่มี บุคลิกภาพที่ดี ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป., ออนไลน์) กล่าวว่า บุคลิกภาพดี หมายถึง การพูด การฟัง การเดินการเคลื่อนไหว การแสดงออกทาง สีหน้าท่าทางสง่างาม มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี การแต่งกายเหมาะสม สะอาด สุภาพเรียบร้อย สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี รูปร่างหน้าตาสดชื่น นอกจากนี้ ปริญญา เฉิด จำรูญ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ หมายถึง คุณลักษณะที่ติดตัวมากับบุคคลของแต่ละคนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ที่สามารถพัฒนาได้จากการปรับตัว ความต้องการทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความอุตสาหะพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ และความทะเยอทะยาน ในทำนองเดียวกัน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 33-39) กล่าวว่า วิชาชีพศึกษานิเทศก์มีภาระงานที่ต้องประสานสัมพันธ์กับบุคคลหลายระดับ จึงต้องมีบุคลิกภาพบุคลิกภาพที่สง่างาม สมความเป็นศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก จิตใจแจ่มใส แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล

สรุปได้ว่า การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกายและ สภาพจิตที่ติดตัวมารวมทั้งคุณลักษณะที่พัฒนาได้จากการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธา คุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและ

เป็นกันเอง กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี

1.2 ความสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่ดี

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

ฉันทนา จันท์บรรจง (2542, หน้า 26–29) กล่าวว่า บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การมีจิตสำนึกที่แน่วแน่ มองโลกในความเป็นจริง ทศนคติในเชิงบวกต่อคนอื่น ส่วน รัตนา ประชาทัย (ม.ป.ป, หน้า 1) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นคุณสมบัติโดยรวมทั้งหมดของบุคคลทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทางต่าง ๆ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางการแสดงออกของพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการวางแผนงานได้ถูกต้องตรงกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 33–39) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณลักษณะของบุคคล มีผลต่อความน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำรงชีวิตในสังคม ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออก เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เพราะสามารถสร้างศรัทธา น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ได้รับการติดต่อด้วยดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

2. การมีคุณธรรมจริยธรรม

2.1 ความหมายของการมีคุณธรรมจริยธรรม

นักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการมีคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ข, หน้า 93–101) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและศีลธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่วน ธรณินทร์ ศรีพุทธา (2554, หน้า 26) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วย

ความสำนึกในจิตใจโดยได้ยึดถือประพฤติ ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน อันเป็นคุณลักษณะ หรือ พฤติกรรมที่อิงตามหลักธรรมเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเองผู้อื่นและ สังคม สอดคล้องกับ อัจฉราลักษณ์ วิเศษ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลให้เป็นคนดี อันเป็นที่ ยอมรับของสังคม

นอกจากนี้ นักวิชาการได้กล่าวถึง คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ หรือผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

จงกลณี ประยูรศุข (2553, หน้า 7) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นการที่ผู้นิเทศปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีหลักธรรมในการนิเทศและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี การที่บุคคลแต่ละคนจะอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข นอกจากจะต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีแล้ว คนทุกคน ต้องมีคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งจิตใจให้มีความรุ่มเย็นและสงบสุข และให้ บุคคลกระทำแต่ในสิ่งที่ดี ส่วน ศุรุสภา (2556, หน้า 54-55) ได้ออกประกาศ คณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต 2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภา กำหนด 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม 4) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ นอกจากนี้ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 111) ได้กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและมี EQ สูง มองโลกในแง่ดี รู้จักตนเอง มีความพอดี มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความกล้าทางจริยธรรมที่จะยืนอยู่บนหลัก วิชา ตั้งมั่นอยู่บนหลักการ กล้าเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นว่าขัดกับหลักการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีนิสัยช่วยเหลือผู้อื่น อดทน ใจกว้าง มีสติสัมปชัญญะ ไม่หวังผลตอบแทน เป็นผู้เสียสละเพื่อสังคมและ ประเทศชาติ

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ม.ป.ป., หน้า 6) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิต อย่างเหมาะสม รัก ศรัทธาและภูมิใจในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

สรุปได้ว่าคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่ศึกษานิเทศก์ พึงยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนซึ่งจะทำให้ได้รับความศรัทธา และเกิดการยอมรับของสังคม คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี การรักษาคำมั่นสัญญา และรักษาคำพูด มีความเป็นมิตร มีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม

นักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณธรรมคุณธรรม ไว้ดังนี้

วศิน อินทสระ (2541, หน้า 6-7) สรุปความสำคัญของคุณธรรม ดังนี้ 1) ช่วยให้อำนาจชีวิตไปด้วยความราบรื่นและสงบ 2) ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะ อยู่ตลอดเวลา 3) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ 4) ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น 5) ช่วยทำให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ร่ำเรียนมา สร้างสรรค์แต่สิ่งที่ดีมีคุณค่า โดยการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพที่สุจริต 6) ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน ส่วน พนมพร พะวะ (2557, หน้า 15) สรุปว่าคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาจิตใจของคนที่จะดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขด้วยความรู้และเข้าใจในความจริงแท้ของชีวิต ทำให้จิตใจมีความขยัน มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มีวินัย เพื่อทำหน้าที่ของตนอันจะก่อให้เกิดความสุข ความเจริญรุ่งเรืองทั้งส่วนตนและส่วนรวม การพัฒนาจริยธรรมจะหล่อหลอมให้คนเป็นคนดีที่สังคมพึงปรารถนา รู้จักวิเคราะห์แยกแยะได้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรไม่ควร รู้จักยับยั้งชั่งใจตนเอง เมื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมแล้วสุดท้ายจะทำให้ประเทศชาติอันเป็นที่อยู่อาศัยของทุกคนมีความมั่นคงสถาพร นอกจากนี้ อริศรา เล็กสรรเสริญ (2558, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ว่าสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจเป็นคุณลักษณะ หรือสภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงามจะแสดงออกมา โดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ซึ่งคุณธรรมที่เป็นหลักความประพฤติที่เป็นลักษณะนิสัยที่ดีงามนั้นจะได้รับการสั่งสมหรือปฏิบัติตามกันมาจากจิตใจโดยมิได้ฝืน ผลจากการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ยึดถือปฏิบัติ และส่งผลให้สังคมอยู่ร่วมกันมีความสุข และ

มีความเจริญงอกงาม ดังนั้น คุณธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน เพราะคุณธรรมเป็นหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง และตั้งมามีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณงามความดีของสังคมโดยส่วนรวม

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญในการพัฒนาจิตใจของคนทุกวิชาชีพให้ดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ในทางการนิเทศ คุณธรรมจริยธรรมจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ผู้รับการนิเทศเชื่อถือศรัทธา และปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

3.1 ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึง เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ไว้ดังนี้

ชาลินี บัวขาว (2547, หน้า 8) กล่าวว่า เจตคติต่อการนิเทศภายใน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ อารมณ์และท่าที เช่น พอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 56) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธา หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งทำให้พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาทั้งทางบวกและทางลบ มีการเกิดหลายลักษณะ ดังนี้ 1) เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในสังคม 2) เกิดจากการสร้างความรู้สึกระบบการณของตนเอง 3) เกิดจากประสบการณ์เดิมของตัวเองทั้งในทางบวกและทางลบและส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน 4) เกิดจากการเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญและรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน สอดคล้องกับ บุญเหลือ บุปผามาลา (2559, หน้า 74) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเห็น ความศรัทธา หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ นอกจากนี้ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 76) สรุปว่า เจตคติที่ดีต่อนิเทศการสอน คือ การให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า มีความพึงพอใจ มีความเต็มใจ

ให้ความร่วมมือ และมีความยินดีที่ได้รับการนิเทศ นอกจากนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 65) กล่าวว่า เจตคติที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อ งานต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ก็จะเกิดความผูกพันกับองค์กร และสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และ ฌัญญพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 45) กล่าวว่า ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีลักษณะ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) 2) การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) จะรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญและมีความภาคภูมิใจในผลงานโดยบุคคล จะให้ความสำคัญและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง เจตคติของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในองค์กรจะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และความเชื่อของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิชาชีพ และเป็นสิ่งชี้นำแนวโน้มการกระทำของศึกษานิเทศก์ให้พร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างแข็งขัน และทุ่มเท ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ คือ การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.2 ความสำคัญของการมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศไว้ดังนี้

Katz (อ้างถึงใน ชม ภูมิภาค, 2551, ออนไลน์) กล่าวว่า เจตคติมีประโยชน์ คือ 1) เป็นประโยชน์โดยการเป็นเครื่องมือปรับตัวและเป็นประโยชน์ต่อการใช้เพื่อทำการต่าง ๆ 2) เป็นประโยชน์โดยการใช้ป้องกันสภาวะจิตใจหรือปกป้องสภาวะจิตใจของบุคคล (Ego-defensive Function) เพราะความคิด หรือความเชื่อบางอย่างสามารถทำให้ผู้เชื่อหรือคิดสบายใจ สวณจะผิดจะถูกเป็นอีกเรื่องหนึ่ง 3) เจตคติทำหน้าที่แสดงค่านิยมให้คนเห็นหรือรับรู้ (Value expressive function) 4) มีประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ทางความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้คนและสิ่งต่าง ๆ 5) ช่วยให้คุณคนมีหลักการ และกฎเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมหรือช่วยพัฒนาค่านิยมให้กับบุคคล การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้คุณคนสามารถประเมินและตัดสินใจได้ว่าควรจะทำอะไรจึงจะเหมาะสมและดีงาม

บุญเหลือ บุปผามาลา (2559, หน้า 74–76) กล่าวว่า เมื่อมี
เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพอทำให้เกิดความมุ่งมั่น ฝึกฝน ศึกษาหาความรู้ หาประสบการณ์ และ
พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า เจตคติเป็นตัวกำหนดให้เกิดพฤติกรรม ถ้าบุคคลมีเจตคติ
ทางบวกต่อสิ่งใดพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อสิ่งนั้นก็จะเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน
สร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีเจตคติทางลบต่อสิ่งใดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นก็จะ
เป็นพฤติกรรมในลักษณะขัดขวาง ต่อต้าน และทำลาย ในการประกอบอาชีพของบุคคล
หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองแล้ว ย่อมที่จะมุ่งมั่นฝึกฝน ทุมเท ศึกษาหา
ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ
ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีเจตคติในทางลบหรือเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพหรือวิชาชีพของ
ตนแล้วย่อมที่จะไม่ใส่ใจ ไม่ฝึกฝน ไม่ทุมเท ไม่ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ และ
ไม่พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ

4. แรงจูงใจในการนิเทศ

4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการนิเทศ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไว้ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 202) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า
หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือรางวัล
การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ล่อใจให้คนไปถึง
ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญากับรางวัลที่ได้รับ ส่วน สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, หน้า 153)
ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มี
จุดมุ่งหมายแต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่
สังเกตได้เป็นสิ่งที่อ้างอิงแทน นอกจากนี้ สุจิตรา พันธศรี (2559, หน้า 19) กล่าวว่า
แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่าง
ใดอย่างหนึ่งออกมาทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อตอบสนองของความต้องการใน
การปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่องค์กร
ตั้งไว้ และ วราภรณ์ จิตตะวิกุล (2559, หน้า 11) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป
น
สิ่งกระตุ้นให้บุคคล แสดงออกทางพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ มีความยินดีและมีความสุข
ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายปลายทางตามที่ต้องการ โดยมีความมุ่งหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีทิศทางแน่นอน ซึ่งแรงผลักดันนั้นก่อให้เกิดความพยายามเพื่อความสำเร็จ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักการศึกษาและหน่วยงานได้กล่าวถึง ดังนี้ ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2533, หน้า 143) ให้ความหมายไวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ในทำนองเดียวกัน วินิจ ธิระโต (2556, หน้า 10) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขได้รับการกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเหตความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

นอกจากนี้นักวิชาการได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้ จารุวรรณ อະคะปัน (2558, หน้า 5); ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561, หน้า 33) ได้สรุปและอธิบายความหมายแรงจูงใจไว้สามฤทธิ์ ว่า แรงจูงใจไว้สามฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความมุ่งแข่งขันในการทำงานและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น 2) ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ มีความตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด 3) ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยที่บ่งบอกถึงการทำงานที่ยากและท้าทาย การตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ถูกต้องและเหมาะสม คำนึงถึงความเป็นไปได้ ทำงาน ด้วยความมั่นใจ 4) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง

การแสดงออกของบุคคลที่ทำให้เห็นถึง การรู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง ทำงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ได้ตามที่กำหนดด้วยตนเอง 5) การวางแผน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการมีระบบ ในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายที่แน่ชัด มองเห็นวิถีในการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบ และศึกษารายละเอียดของข้อมูลก่อนตัดสินใจ 6) ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความสนใจ สถานการณ์ใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีดังนี้

ประติพันธ์ อุปรมัย (2544, หน้า 66 อ้างถึงใน พิศิจิต บุญบันดาล, 2551, หน้า 46-47) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

- 1) ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำทหายความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน
- 2) มีความพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลว ทำงานได้นาน ๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์
- 3) มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนคิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด
- 4) แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการแข่งขันผู้แข่งขัน
- 5) ทำงานที่ทำทหายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงานที่ทำทหายความสามารถ คืองานที่ไม่ง่ายไม่ยากเกินไป

ในขณะเดียวกัน McClelland (1961, pp. 200-256, อ้างถึงใน พิณกาน ภัทเศรษฐ์, 2551, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งพบว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate risk-taking) คือ เป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วย ความสามารถของตนไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยมีผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร โดยใช้ความสามารถ

ของตนเองและเมื่อการทำงานดังกล่าว ลุล่วงไปได้จะเกิดความพอใจมาสู่ตน เพราะคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตนไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือสิ่งมหัศจรรย์ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเสี่ยง นั่นคือจะเลือกงานง่าย ๆ เนื่องจากกลัวความล้มเหลว หรืออาจจะเลือกงาน ที่ยากมาก ๆ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ แต่หวังว่าโชคน่าจะเข้าข้างตน 2) มีความกระตือรือร้น (Energetic) นั่นคือเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นพยายาม หรือ ชอบทำงานที่ทำทนาย ความคิดและความสามารถ ชอบกระทำการสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณี แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ทำทนายหรือช่วยความสามารถของตน และเมื่อบรรลุงานดังกล่าวจะเกิดความรูสึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ดังนั้นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวันแต่จะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป 3) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) นั่นคือ เป็นผู้ที่จะกระทำอะไรเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง โดยผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมัก พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ใช่เพื่อหวังคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้อื่น ต้องการเสรีในการคิดไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ 4) มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจที่แน่ชัด (Knowledge of results of decision) นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะติดตามผลที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน และพยายามที่จะพัฒนาหรือกระทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีกเมื่อทราบผลการกระทำของตนอย่างแน่ชัด 5) มีการรู้จักการวางแผน (Long-range planning or anticipation of future possibilities) นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า 6) มีทักษะในการจัดระบบ (Organizational skills) นั่นคือ เป็นผู้ที่จะเลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการนิเทศ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมในปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของแรงจูงใจในการนิเทศ คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมาย และวางแผน การดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานหรือแรงจูงใจการนิเทศ ไว้ดังนี้

สุจิตรา ดิษธรรม (2551, หน้า 9-10) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า 1) แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล ให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้งานสำเร็จ 2) แรงจูงใจช่วยให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น 3) แรงจูงใจช่วยให้ค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จ 4) แรงจูงใจในการทำงานช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

สมพงษ์ เกษมสิน (2553, หน้า 87) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ 2) สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย 5) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ มีความสุขกายสบายใจและพึงพอใจใน การทำงาน 6) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 37) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ 3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น 6) เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ 8) แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วริดา ประดิษฐ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วินัย ขอนทอง (2556, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมักจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกายสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในโมเดลการวัดคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ดังตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมีบุคลิกภาพที่ดี	คุณลักษณะทางร่างกายและสภาพจิตที่ติดตัวมารวมทั้งคุณลักษณะที่พัฒนาได้จากการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมมั่นและศรัทธาคุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และ เป็นกันเอง กิริยาท่าทางสง่างาม และ	1. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ 2. อดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว 3. อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง 4. กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	แสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี	สถานการณ์ 5. เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว 6. พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผลและเป็นผู้ฟังที่ดี
2.การมี คุณธรรม จริยธรรม	คุณงามความดีที่ศึกษานิเทศก์พึงยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนซึ่งจะทำให้ได้รับความศรัทธาและเกิดการยอมรับของสังคม คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบประเพณี การรักษาคำมั่นสัญญา และรักษาคำพูด มีความเป็นมิตร มีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบประเพณี 3. รักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูด 4. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับบริการนิเทศ 5. ปรารถนาที่จะช่วยคนอื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 6. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 7. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ	ความรู้สึกรัก ความคิด และความเชื่อของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิชาชีพ และเป็นสิ่งชี้นำแนวโน้มการกระทำของศึกษานิเทศก์ให้พร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างแข็งขัน และทุ่มเท ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ คือ การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	1. ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา 2. ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ 4. เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. แรงจูงใจในการนิเทศ	แรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมในปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของแรงจูงใจในการนิเทศคือ โดยทำงานอย่างมี	1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 2. มีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
	เป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมานะพยายามและมีความ อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน	3. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 4. พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

การดำเนินการใด ๆ เมื่อต้องการทราบว่างานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีเครื่องมือวัดเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ณ เวลานั้น เครื่องมือนี้ก็คือ ตัวบ่งชี้ (Indicators) การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ความหมายของตัวบ่งชี้ ประเภทของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ ภาษาอังกฤษ คือ indicator คำนี้มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนีหรือคำว่า index ในภาษาอังกฤษ สำหรับความหมายตามพจนานุกรม oxford dictionary Johnston (1981, pp. 2-3) ได้อธิบายความหมายของตัวบ่งชี้ ว่าเป็นสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (points out or direct attention to something) ตัวบ่งชี้ เป็น

สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือ สภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างขวาง หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ส่วน Burstein, Oakes & Guiton (1992, p. 407) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่าตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่อง หรือค่าสถิติรวม (single or composite statistics) ก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย นอกจากนี้ วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษา โดยรวม สอดคล้องกับ อ่ำรุ้ง จันทวานิช (2543, หน้า 45) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและชี้สภาวะตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และ วรณี แกมเกตุ (2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศ หรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณ หรือ ค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงาน หรือผลของการดำเนินงาน อาทิเช่น ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจเป็นค่าเฉลี่ยคะแนน GPA ของนักเรียน อัตราการเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ อัตราการได้งานทำ เป็นต้น ตัวบ่งชี้สภาวะเศรษฐกิจของสังคม เช่น ดัชนีราคาสินค้า อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงาน หรือผลของการดำเนินงานที่ได้รับโดยเกณฑ์ (Criteria) หมายถึงคุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็น

คุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงานนั้น

จากความหมายของตัวบ่งชี้ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2. ประเภทของตัวบ่งชี้

การแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่งซึ่งมีความแตกต่างกัน บางเกณฑ์อาศัยวิธีการนำไปใช้ แต่บางเกณฑ์อาศัยแนวคิดในการสร้าง ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย

(2551, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 233) ได้สรุปประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ประเภทตามทฤษฎีเชิงระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา 2) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการศึกษา 3) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output/Outcome Indicators) แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2.2 ประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ตัวบ่งชี้แบบอ้อมนัยใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวม ๆ ยังไม่ชัดเจน ต้องใช้วิธีการอนุมานพิจารณาตัดสินใจ 2) ตัวบ่งชี้แบบปรมัย มีการให้นิยามไว้ชัดเจนและไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิธีการอนุมานของนักวิชาการแต่อย่างใด มักใช้ในการประเมิน การติดตาม และการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาาระดับนานาชาติ

2.3 ประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ เช่น สัดส่วนจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา อัตรากារไม่รู้หนังสือ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ในปัจจุบันใช้กันน้อยลง เนื่องจากมีความเที่ยงและความตรงต่ำ เพราะเป็นการใช้ตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวแสดงลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา 2) ตัวบ่งชี้แยกตัวบ่งชี้ทั้งชุดมีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวนมากแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้

สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งชุดบางตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นการบ่งชี้ลักษณะซ้ำซ้อนกัน 3) ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษา หลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน ให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ ให้สารสนเทศที่มีคุณภาพ มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตาม ดูแล และการประเมิน การศึกษาและเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

2.4 ประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตามระดับการวัดของตัวแปร 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันดับ และตัวบ่งชี้อัตราส่วน ถ้าตัวบ่งชี้การศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย โดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษา ที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้อันดับ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ 2) ตามประเภทของตัวแปร 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สัดส่วน แสดงถึงสภาวะหรือปริมาณของ ระบบการศึกษา ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง และตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล แสดงถึงสภาวะที่เป็น พลวัตรในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง 3) ตามคุณสมบัติทางสถิติของ ตัวแปร 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอก ลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย ดัชนีจিনি เป็นต้น และ ตัวบ่งชี้สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณ หรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน หรือค่าสถิติประเภทค่าร้อยละ อัตราส่วน

2.5 ประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู 2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทนี้ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็น ระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพต่างกัน ควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

2.6 ประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้ 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม 2) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3) ตัวบ่งชี้อิงตน มีการแปลความหมาย เทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือ ช่วงเวลาที่ต่างกัน

2.7 ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษาในรูปแบบตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผลการศึกษา นั้น นักวิชาการนำไปใช้ประโยชน์ในสองลักษณะ คือ การใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษา และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ทางการศึกษาด้านอื่น ๆ ดังนั้น จึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicator)

2.8 ประเภทตามสาขาวิชาหรือเนื้อหาสาระ เนื่องจากตัวบ่งชี้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในศาสตร์ทุกสาขา มิใช่เฉพาะแต่สาขาการศึกษาเท่านั้น เมื่อจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามสาขาวิชา หรือตามเนื้อหาสาระ จึงแยกได้เป็นตัวบ่งชี้ประเภทต่าง ๆ อีกหลายประเภท เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษา (Education Indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (Social Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ตัวบ่งชี้การพัฒนา (Development Indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับประถมศึกษา (Primary Education Indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (Secondary Education Indicator) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับอุดมศึกษา (Higher Education Indicators) และตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education Indicators) เป็นต้น การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจ และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้ การที่จะกำหนดว่าตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับความสนใจ และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้ การที่จะกำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมตัวบ่งชี้ย่อยประเภทใดต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้เป็นหลัก

กล่าวโดยสรุป การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ก็เพื่อสนองต่อการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ดังจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นประเภทใดก็ตามจะมีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงกันขึ้นอยู่กับผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

3. หลักการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีก็ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2530 อ้างถึงใน สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547, หน้า 53)

วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-referenced Indicator Formation) เป็นการสร้างข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานจากช่วงเวลาหนึ่งถึงอีกช่วงเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี โดยกำหนดปีที่เริ่มต้นและปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าว มีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือ ข้อมูลระยะยาว โดยกำหนดข้อมูลในปีฐานเท่ากับ 100 แสดงว่า ระดับค่าของตัวชี้วัดในปีนั้นสูงกว่าในปีฐานของการอ้างอิง ค่าของความแตกต่างนี้ คือ ค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปใช้ช่วงเวลาที่คิดจากปีฐาน

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicator Formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบกับระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผนจึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้ว่าการดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน (Norm-referenced Indicator Formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบกันระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาย่อยที่อยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐานจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้โดย 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) สร้างกรอบแนวคิด 5) นิยามและร่างตัวบ่งชี้ 6) สร้างเครื่องมือ 7) ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ 8) เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา 9) ยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการนำเสนอรายงาน

4. ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี

มีผู้กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น

ศิริชัย กาญจนวาลี (2550, หน้า 84-86) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หรือตัวชี้วัดที่ดี ควรมีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัสเป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วยคุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้าท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้

ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตรแต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่นคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกริยา หรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือหรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่นิยมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนโดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติ ไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุดเข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) ยังสรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้

5 ประการ คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (More or Less Exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Precise) ตามความหมายนี้

ตัวบ่งชี้ มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์ บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี กระดาษลิทมัสสีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และกระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นกรด ดังนั้น นักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสภาวะความเป็นกรด/ด่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อน ซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้านเดียว (Facet) ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้านได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือ องค์ประกอบ (Factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20-30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมาย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้น การสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปี ก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (Time Series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี โดยการวิจัยการวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง ตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน Johnstone จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

จิโรจน์ สารรัตน์ (2554, หน้า 237) ได้ทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. บ่งบอกถึงสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
2. กำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณ มิใช่เป็นข้อความบรรยายเท่านั้น
3. เป็นค่าชั่วคราว สามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่
4. บ่งชี้การดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้ระบุปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้
5. มีความเป็นวัตถุวิสัย เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเอง
6. มีความไวต่อความแตกต่าง แสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ที่วัดจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
7. มีความหมายและตีความหมายได้ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ
8. มีความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) ที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้

9. มีความถูกต้องในการสร้าง (Construct Validity) มีวิธีการคัดเลือกตัวแปร การรวมการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง

10. มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้และสามารถเปรียบเทียบได้

11. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใด

12. มีความเฉพาะเจาะจง แสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียว จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรง

13. สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ให้สารสนเทศเพียงพอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจในนโยบาย

14. มีความเชื่อมั่นและมีการปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ

15. มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

16. เป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี

สรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำ และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

5. เกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 55-58) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดกับทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์ ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างมีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัดกล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้คงที่แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 ประการ คือ 1) การวัดแบบเป็นส่วน ๆ กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัด

สามารถจำแนกออกเป็นหลายๆ ด้านแต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริง ๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมด ทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ขึ้น 2) ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำปฏิบัติ อาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลา หรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้น ไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติ ประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง 3) การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่า การแทนที่มโนทัศน์ เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษา ความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผล โดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ทางปฏิบัติ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency)

ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอ ถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง มีดังนี้ 1) ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน

2) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายถึง

ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่น

ของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอก ระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมืองค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายความว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุม และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

จากเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

6. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

เอมอร์ จังศิริพรปกรณ์ (2541, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ว่า

1. เป็นข้อกำหนดนโยบาย ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจน กำหนดในลักษณะที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการให้บรรลุตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น
 2. ติดตามผลในระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามผล การเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการวัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงจะสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาได้
 3. พัฒนาการวิจัยที่เกี่ยวกับระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนา การวิจัย โดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมความสามารถ ใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัยโดยนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อการศึกษาวิจัยได้อย่างถูกต้อง และน่าเชื่อถือกว่าการใช้ตัวแปรเดียว
 4. จัดกลุ่มระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยทำให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษา มีความตรงและความเที่ยง ทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ทั้งยังสามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัดภายในประเทศ หรือ ระหว่างประเทศได้ด้วย
- วันเพ็ญ ผ่องกาย (2549, หน้า 32) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนของรัฐบาล และหน่วยงานงบประมาณ เพื่อจัดลำดับการจัดสรรงบประมาณ การขยายโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา

2. ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อนำมาแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนองค์การนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

3. ช่วยลดความซ้ำซ้อนในเรื่องต่าง ๆ ด้วยการนำมาสรุปเป็นเงื่อนไขที่มีความชัดเจน มีเกณฑ์หรือระดับการวัดที่แน่นอนที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ช่วยสะท้อนให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากภายนอกทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งประสิทธิภาพในการติดตามการจัดการศึกษาว่าสามารถดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างไร

วิลาวัลย์ มาคัม (2549, หน้า 32) ได้สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์
2. ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ
3. ใช้ในการกำกับดูแล และประเมินระบบการศึกษาและการประกัน

คุณภาพ

4. ใช้ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อเทียบเคียง (Benchmarking)

โกศิษฎ์ เบลรินทร์ (2552, หน้า 29) ได้สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

2. ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง

3. การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้

4. การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์การ ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้

5. ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

Johnstone (1981, pp. 24–26) และ Bottani & Walberg (1994, p. 35) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นแนวทางจัดทำนโยบายและวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการศึกษา 2) ใช้ตรวจสอบ ควบคุม และประเมินผลระบบการศึกษา 3) เป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 4) ใช้กำกับหรือจัดระบบการศึกษา 5) ใช้ประเมินคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์การ ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

7. กระบวนการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้

นักวิจัยหรือนักวิชาการได้ดำเนินการวิจัยโดยมีกระบวนการวิจัย ดังนี้

วิลาวลัย มาคุ้ม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครู จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา นำมากำหนดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา นำมากำหนดองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา ตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 มาสร้างกรอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมากำหนดเป็นองค์ประกอบ หลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู ตอนที่ 3 การพัฒนา เครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่านตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้อง ของเครื่องมือ ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 826 คน ตอนที่ 5 การจัดกระทำและ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดทำ การตรวจสอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ สรุปผล การวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาด้านการแสวงหา ความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเก็บความรู้และ ด้านการนำความรู้ไปใช้ 23 องค์ประกอบย่อย 80 ตัวบ่งชี้

ปาริสรา อร่ามเรือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มี 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดนิยามพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นที่ 2 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยขั้นที่ 3 สร้างกรอบแนวคิด เบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นที่ 4 จัดทำร่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบตัวบ่งชี้ ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของ ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ระหว่าง

3.78 ถึง 4.57 การพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 103 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ด้านการเป็นคนดี 48 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นคนเก่ง 27 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีความสุข 28 ตัวบ่งชี้

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การดำเนินการมีสามระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และร่างตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม ตรวจสอบ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้อำนวยการและ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 284 คน โดยใช้ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 82 ตัว ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์องค์การและการกำหนดกลยุทธ์ มี 39 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติมี 25 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การติดตาม ประเมินผลและพัฒนากลยุทธ์ มี 18 ตัวบ่งชี้

พัชรพงษ์ ทัดศรี (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการมีสี่ระยะประกอบด้วย ระยะแรกการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สามการทดสอบความสอดคล้อง ของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา 442 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่สี่การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 10 ตัวบ่งชี้

ประจักษ์ เข้มไคร (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการสามระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 420 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นสมรรถนะผู้บริหาร 37 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 24 ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 20 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 24 ตัวบ่งชี้ การปรับปรนของผู้บริหาร 20 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะของผู้บริหาร 16 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 4 ระยะ ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่สี่ การจัดทำคู่มือการใช้และประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดโดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ขั้นที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบตัวบ่งชี้โดยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 576 คน (ศึกษานิเทศก์ จำนวน 288 คน และครู จำนวน 288 คน) โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

แนวคิดและหลักการของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ และการศึกษา สำหรับทางเทคโนโลยีการศึกษาได้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวิจัยหรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกันกับการระดมสมอง (Brainstorming) ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสกลั่นกรองความคิดเห็นของตนเองอย่างรอบคอบทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ได้

1. ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

Jensen (1996, p. 857) ได้ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นโครงการจัดทำรายละเอียดครอบคลุม ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

ส่วน Johnson (1993, p. 982) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม เช่นเดียวกันกับ วาโร เฟ็งสวัลด์ (2542, หน้า 198) ได้กล่าวถึง เทคนิคเดลฟายว่า เป็นวิธีการนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า การพิจารณาหาข้อสรุปหรือตัดสินใจเรื่องใดนั้น ควรได้มาจากกลุ่มบุคคลที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี จะทำให้ผลการพิจารณาถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการหนึ่งของการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่กระจัดกระจายให้สอดคล้องกัน โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ร่วมแสดงความคิดเห็นจะไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่ออกความคิดเห็น จึงเป็นการขจัดอิทธิพลของแต่ละคนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับอุทุมพร จามรมาน (2540, หน้า 131) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟาย คือ เทคนิคที่สกัดความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์ เพื่อการตัดสินใจ เทคนิคเดลฟายเป็นการจัดกระทำเป็นกลุ่ม โดยให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการพิจารณาคำตอบเป็นข้อ ๆ เทคนิคเดลฟายช่วยให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบของตนและอาจแก้ไขคำตอบของตนเองหลังจากที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ในทำนองเดียวกัน บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 93) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการในการที่จะให้ได้มติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง และ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2544, หน้า 61) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคในการทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปที่เป็นแนวคิดหรือเป็นการทำนายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหรือความเป็นไปในอนาคต ข้อสรุปจากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้ ทั้งในเชิงวิชาการและการบริหาร

จากความหมายสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจหรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบและปราศจากการเผชิญหน้าโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

2. ลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย

ลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย Dalkey (1969 อ้างถึงใน นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2560, หน้า 52-52) กล่าวไว้ดังนี้

2.1 การไม่เปิดเผยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญหรือสมาชิกกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นสมาชิกกลุ่มที่ไม่รู้จักกัน ทำให้การเสนอความเห็นเป็นไปอย่างอิสระ ตรงประเด็น

2.2 การให้ข้อมูลที่เป็นความเห็นของกลุ่มย้อนกลับไปยังสมาชิกกลุ่มแต่ละคนและมีการเสนอความเห็นซ้ำ ๆ ความเห็นของสมาชิกที่เสนอไว้แต่ละรอบจะถูกแจ้งกลับไปยังสมาชิกกลุ่มในรูปของความเห็นของกลุ่มและกระทำอย่างนี้หลาย ๆ ครั้ง หรือหลาย ๆ รอบ

2.3 การวินิจฉัยของกลุ่มอย่างเป็นทางการ ความเห็นครั้งสุดท้ายของสมาชิกจะสรุปเป็นความเห็นของกลุ่ม เช่น ถ้าคำถามที่ใช้เกี่ยวข้องกับจำนวนหรือตัวเลข ผลสรุป

นอกจากนี้ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2560, หน้า 53) ได้สรุปว่า เดลฟาย เป็นวิธีที่มีความยืดหยุ่นที่สร้างขึ้นโดยมีคุณสมบัติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ข้อคำถามแบบมีโครงสร้าง 2) ดำเนินการซ้ำ 3) ควบคุมการตอบกลับ และ 4) การไม่ปรากฏชื่อผู้ตอบ

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย

บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 109) ได้สรุปขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย มีดังนี้

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมในการตอบแบบสอบถามและให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งปกติจะใช้ จำนวน 17 คน เหตุผลที่ต้องเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพราะมีความเชื่อว่า ความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าเกิดจากการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่เบื้องหลังทั้งสิ้น

สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่ามีจำนวนเท่าใด MacMillan (1971 อ้างถึงใน ประยูร ศรีประสาธน์, 2523, หน้า 49) ได้เสนอผลงานวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่า เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 – 5	1.02 – .70	.50
5 – 9	.70 – .58	.12
9 – 13	.58 – .54	.04
13 – 17	.54 – .50	.04
17 – 21	.50 – .48	.02
21 – 25	.48 – .46	.02
25 – 28	.46 – .44	.02

3.2 การกำหนดแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ซึ่งหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือวิธีการให้มาซึ่งข้อมูล โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.3 การกำหนดจำนวนรอบของการเก็บข้อมูล ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลาและกำลังคนของการทำวิจัย เพราะการใช้เทคนิคเดลฟายมีวัตถุประสงค์อยู่ที่การได้คำตอบที่เป็นเอกพันธ์ ดังนั้นอาจจะหยุดที่รอบที่ 2 หรือรอบที่ 3 ก็ได้เพราะโดยทั่วไปรอบที่ 1 แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายเปิดและเป็นการถามแบบกว้าง ๆ เพื่อต้องการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ส่วนรอบที่ 2 หรือรอบต่อ ๆ ไปจะพัฒนาจากคำตอบที่ได้จากรอบก่อน ๆ และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง

3.4 สรุปและอภิปรายผล เป็นการนำเสนออันตามมติของผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นตรงกันในแต่ละประเด็น ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วอภิปรายเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายทั้งกระบวนการจะใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน ในแต่ละรอบประกอบด้วยแบบสอบถามแบบต่าง ๆ ดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามแบบปลายเปิด

แบบสอบถามรอบที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

(Opened End) ซึ่งเป็นการถามอย่างกว้าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการวิจัย เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน กำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์ สำหรับการวิเคราะห์คำตอบแบบสอบถามรอบนี้ ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมความคิดเห็นและวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียดแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบของปัญหาในรอบต่อไป

รอบที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 2 พัฒนาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเข้าด้วยกัน รวมทั้งตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันออก หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งรอบที่ 2 นี้จะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญออกความคิดเห็นในลักษณะของการจัดระดับความสำคัญในคำถามแต่ละข้อ รวมทั้งระบุเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยลงในช่องว่างท้ายข้อความ นอกจากนั้นยังสามารถเขียนคำแนะนำเพิ่มเติมได้อีกด้วยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามรอบนี้ ส่วนใหญ่จะหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม หรือพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range)

รอบที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นการพัฒนาคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ถ้าพบว่าค่า IR มีค่าน้อย แสดงว่าความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างสอดคล้องกัน สามารถสรุปความได้ แต่ถ้าค่า IR มีค่ามากแสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดค่อนข้างกระจาย ยังไม่สามารถสรุปความใด ๆ ได้ จะต้องสร้างแบบสอบถามฉบับใหม่เป็นรอบที่ 3 โดยมีข้อความเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่า IR และเขียนเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญผู้นั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงไปแล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ การเก็บข้อมูลรอบที่ 3 นี้ จึงมีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นการยืนยันคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในประเด็นคำถามเดิม ผู้วิจัยจะต้องมีความรอบคอบและไม่มื่อคติใด ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการระบุเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ได้ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ที่ผ่านมาแล้ว

รอบที่ 4 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 4 กระทำตามขั้นตอนเดียวกันกับรอบที่ 3 ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบนี้ได้คำตอบที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IR น้อย แสดงว่า ความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็สามารถยุติกระบวนการวิจัยและสรุปผลการวิจัยได้ โดยทั่วไปการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 จะมีความแตกต่างกันน้อยมาก ดังนั้น จึงอาจจะสรุปผลการวิจัยได้ตั้งแต่แบบสอบถามรอบที่ 3 ถ้าพบว่าค่า IR ที่ได้ในแต่ละข้อคำถามมีค่าน้อยๆ แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในวงแคบ ๆ ก็ไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลในรอบที่ 4

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งเดียวกันจากแบบสอบถามรอบที่ 3 หรือรอบที่ 4 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นหลักแล้ว ผู้วิจัยก็จะสามารถสรุปคำตอบที่ได้ที่ละประเด็น ๆ จากแบบสอบถาม เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อค้นพบของปัญหาการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์, 2546, หน้า 59) มีดังนี้

4.1 ข้อดีของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

4.1.1 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระไม่ถูกควบคุมทางความคิด ทำให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงถึงความคิดเห็นตามความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่

4.1.2 ช่วยแก้ปัญหาการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อยุติของความคิดเห็นที่สอดคล้อง เช่น จัดปัญหาด้านการนัดหมายให้ผู้เชี่ยวชาญมารวมกลุ่มโดยพร้อมหน้ากัน จัดปัญหาด้านงบประมาณค่าที่พักและค่าเดินทาง

4.1.3 ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญได้รับการยอมรับ เนื่องจากเป็นความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในประเด็นนั้น ๆ รวมทั้งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม

4.2 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย มีดังนี้

4.2.1 ผู้เชี่ยวชาญต้องตอบคำถามในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันมาก และเป็นคำถามในประเด็นเดียวกันหลาย ๆ รอบอาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายได้

4.2.2 ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญถูกรบกวนด้วยงานวิจัยที่รวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายหลาย ๆ ชั้น อาจส่งผลทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการให้ความคิดเห็นได้

4.2.3 อาจต้องใช้เวลานานในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ อันเนื่องมาจากผู้เชี่ยวชาญไม่มีเวลาสำหรับตอบแบบสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม

สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟายทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้วิจัยสามารถระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่มีข้อจำกัด โดยไม่ต้องมีการนัดหมายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมพบปะกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการขาดการประชุม รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

5. ข้อแตกต่างระหว่างรูปแบบเดลฟายแบบดั้งเดิมและรูปแบบเดลฟายแบบปรับปรุง

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 231-233) ได้เสนอรูปแบบเดลฟายแบบดั้งเดิมและเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

5.1 เทคนิคเดลฟายแบบเดิม หมายถึง วิธีการเก็บรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ เพื่อสร้างความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันหรือฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการนำมาสู่ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดนำในรอบแรก และใช้แบบสอบถามปลายปิดในรอบต่อ ๆ ไป ปัญหาของเทคนิคเดลฟายแบบเดิม คือ 1) ใช้เวลานานในการตอบแบบสอบถามปลายเปิด 2) การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกเบื่อและถูกรบกวนมากเกินไป 3) อัตราการตอบกลับค่อนข้างต่ำ 4) ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ตอบซ้ำหาค่ากลางเพื่อให้ยุติโดยเร็ว

5.2 เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงหรือ Modified Delphi Techniques

หมายถึง เทคนิคเดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามของเทคนิคเดลฟายในแต่ละรอบใช้เวลาต่ำกว่า 40 วัน จึงมีความพยายามหาวิธีลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้ 1) การใช้วิธีการระดมความคิดเห็นการตอบแบบสอบถามเปิดในรอบแรก 2) การใช้วิธีการสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามเปิดในรอบแรก 3) การประชุมแบบเดลฟาย 4) เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน 5) เดลฟายกลุ่ม

สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟายทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้วิจัยจะสามารถระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่มีข้อจำกัด โดยไม่ต้องมีการนัดหมายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมพบปะกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการขาดการประชุม รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศจะเห็นว่าสมรรถนะการนิเทศเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ อันเป็นผลมาจากความรู้ในการนิเทศ ทักษะการนิเทศและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ถ้าหากศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการนิเทศดังกล่าวครบถ้วน ก็จะเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยศึกษานิเทศก์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมตลอดจนใช้เป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาทั้งนี้เพื่อยกระดับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

การดำเนินงานทุกอย่างต้องมีหลักการและแนวทางชี้้นำ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย คู่มือจึงเป็นสิ่งที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้ การดำเนินการจัดกิจกรรมอยู่ในกรอบตามทิศทางที่ต้องการ นักวิชาการได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับคู่มือ ไว้ดังนี้

1. ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคู่มือ ดังนี้

เยาวภา อุส่าห์ฤทธิ์ (2547, หน้า 61) อธิบายความหมายของคู่มือว่าเป็น หนังสือที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้อุปกรณ์มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการ ปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548, หน้า 43) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือเป็น หนังสือที่เขียนขึ้นมา เพื่อให้ความรู้กับผู้อ่านในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งหวัง ให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทาง ดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง (2548, หน้า 21) ได้ให้ความหมายคู่มือ หมายถึง เอกสารให้ความรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม กิจกรรมการอ่าน คิด วิเคราะห์ และส่งเสริมกิจกรรม ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ ขอบข่ายเนื้อหา คำแนะนำการใช้คู่มือ แบบประเมินตนเองก่อน ศึกษาคู่มือ และแบบประเมินตนเองหลังศึกษาคู่มือ องค์ประกอบของคู่มือ

อร่าม เสือเดช (2549, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่ให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สิริกร ประสพสุข (2555, หน้า 35) สรุปว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ให้ คำแนะนำหรือ อำนวยความสะดวกในการศึกษาคนควา และเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง ใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า คู่มือหมายถึง เอกสารที่ใช้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ นำไปใช้ เพื่อให้ผู้ใช้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของคู่มือ

ในการจัดทำคู่มือนั้นมีส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้
 ดังแนวคิดและข้อสรุปนักวิชาการ ดังนี้

ณัฐธินิชา ศรีพิมลปาณี (2551, หน้า 50) กล่าวว่า คู่มือควรมี
 องค์ประกอบให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของคู่มือนั้น ๆ และมีองค์ประกอบ ดังนี้
 1) ปก 2) คำนำ 3) สารบัญ 4) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 5) กิจกรรม 6) การประเมินผล

นันทมนัส รอดทัศนาศนา (2554, หน้า 52) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือ
 จำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน
 ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ
 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการและเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์
 และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล

สุเทพ ไชยวุฒิ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ
 วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุ
 อุปกรณ์ การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือ
 ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 441) ได้พัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การ
 จัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) คำนำ 2) สารบัญ
 3) คำชี้แจง 4) วัตถุประสงค์ 5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6) ประเด็นกลยุทธ์ 7) กิจกรรม
 8) วิธีการบริหารตามกลยุทธ์

สรุปได้ว่า คู่มือควรมีองค์ประกอบให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของคู่มือ
 นั้น ๆ และจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เช่น คำชี้แจงการใช้คู่มือ
 ส่วนของเนื้อหาสาระ กิจกรรม ขั้นตอน วิธีการ และสื่อต่าง ๆ การวัดและประเมินผล
 แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้
 ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
- 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
- 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

- 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้
- 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้
- 7) แบบประเมินพฤติกรรมตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 8) แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 9) สรุปผลการประเมิน
- 10) การนำไปใช้

3. ลักษณะที่ดีของคู่มือ

ในการพัฒนาคู่มือนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะของคู่มือ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของคู่มือที่ดี ไว้ดังนี้

มาลินี สุขสุวรรธ (2550, หน้า 125) ได้ให้ความเห็นว่าคู่มือที่ดีนั้นควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ ด้านเนื้อหาต้องถูกต้องและครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น การจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย รายละเอียดของคู่มือต้องชัดเจนเข้าใจง่ายผู้ได้อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้และรูปแบบของคู่มือสวยงามและทนต่อการใช้

สิริกร ประสพสุข (2555, หน้า 40) ได้สรุปว่าคู่มือที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ดานรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน รูปประกอบเหมาะสมกับเนื้อหา และการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน
 2. ดานเนื้อหา วัตถุประสงค์ของคู่มือกำหนดไวชัดเจน เหมาะสม ระบุขอบข่ายเนื้อหาเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ คำแนะนำการศึกษาคู่มือเขียนได้ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น
 3. ดานการนำไปใช้ กำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไวชัดเจน กำหนดกิจกรรม เนื้อหาและแบบฝึกได้สัมพันธ์ มีกิจกรรมประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาของคู่มือ
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์ (2559, ออนไลน์) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะคู่มือที่ดีไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. Manual Book เป็นคำแนะนำการใช้งานเป็นลำดับขั้นตอนสั้น ๆ กระชับเช่น คู่มือการใช้กล้องดิจิตอลที่แถมมาพร้อมกล้อง เป็นต้น

2. Cook Book เป็นการเพิ่มเติมจาก Manual Book โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) พร้อมคำอธิบายในส่วนต่าง ๆ อย่างละเอียด

3. Tips Book เป็นการเพิ่มเติมจาก Cook Book โดยมีประสบการณ์เข้ามาด้วย เช่น สิ่งที่ต้องทำ ไม่ควรทำ สิ่งที่ได้ ทำไม่ได้ สิ่งที่ต้องระวัง กรณีศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ มีเนื้อหาเหมาะสมตรงกับเรื่องที่ศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาสาระของคู่มือนั้น การจัดข้อมูลเรียงลำดับนำเสนอเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ช่วยให้สามารถดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี รูปเล่มมีความสวยงาม และทนทานต่อการนำไปใช้

4. ประโยชน์ของคู่มือ

เขาวภา อู่สารัทฤทธิ (2547, หน้า 69) กล่าวว่า คู่มือปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) คู่มือปฏิบัติงานถือเป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงาน คือช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์ ไม่ว่าจะใครจะเป็นผู้ปฏิบัติหรือปฏิบัติต่อใคร ทำให้เกิดแบบแผนที่ดี

2) ช่วยให้ผู้มีปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3) ใช้เป็นคู่มือใหม่ในการฝึกอบรมคนใหม่ ทำให้สามารถเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

4) ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติงาน

5) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2559, ออนไลน์) ได้อธิบายเกี่ยวกับประโยชน์ของคู่มือว่า คู่มือเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์เพราะ

1) เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด และลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

2) แต่ละงานแต่ละแผนกรู้จักงานซึ่งกันและกันทำให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประสานงาน

3) เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งบุคลากร มีการปฏิบัติงานใหม่ทดแทนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดยการเรียนรู้จากคู่มือ

4) ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

5) บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้

6) เป็นเครื่องมือในการอบรม สอนงาน

7) เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน

8) ผู้บริหารสามารถติดตามการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นได้

9) ช่วยลดการตอบคำถามระหว่างการทำงาน

10) ลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดจากการทำงานได้

5. ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ยุพเรศ วังยายฉิม (2540, หน้า 33) เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ

ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบของคู่มือ

2) วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ

3) กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความคิดรวบยอดในการให้

ความรู้

4) สรุปรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้

5) เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม

6) ออกแบบลักษณะรูปเล่ม ภาพประกอบ และจัดพิมพ์ตาม

กระบวนการผลิต นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

สฤณา ยวงทอง (2542, หน้า 29) กำหนดขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับงานวิจัย จากเอกสาร ตำรา

หลักสูตรงานวิจัยต่าง ๆ

2) วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ

3) กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดขอบข่ายเนื้อหากว้าง ๆ ของคู่มือ

4) สรุปรายละเอียดของกำหนดจุดศึกษาในคู่มือ

5) เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์ และขอบข่ายเนื้อหากว้าง ๆ ของคู่มือ

6) ออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ จัดพิมพ์ ทดลองใช้ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ คู่มือ แก้ไข ปรับปรุง

7) นำไปใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล
ศรัณย์ ไวยานิกกรณ์ (2547, หน้า 10) ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำคู่มือ ไว้ดังนี้

1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาจากหลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เกณฑ์การใช้หลักสูตร จุดประสงค์ประเภทวิชาและมาตรฐานวิชาชีพ

2) การจัดทำคู่มือเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาดำเนินการจัดทำคู่มือ การจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย (1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ (2) หลักสูตรรายวิชา จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชา (3) หน่วยการเรียนรู้ และ (4) แหล่งข้อมูลอ้างอิง

3) ทดสอบคู่มือโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและนำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

4) ประเมินคุณภาพของคู่มือโดยการนำคู่มือที่ได้จากการแก้ไขปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นรวมทั้งนำคู่มือไปให้ครูผู้สอนได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชานั้นและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคู่มือที่ดีนั้น ต้องเน้นการวางแผน เตรียมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือ ในแต่ละขั้นตอน การเขียนคู่มือจะต้องเขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์ และครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหา วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ เน้นการนำไปปฏิบัติเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการวัดประเมินผลต้องเขียนให้ละเอียด ใช้ภาษาที่ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจนทำความเข้าใจด้วยตนเองสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ มีเนื้อหาที่ละเอียด ครอบคลุมตามลำดับ จะช่วยทำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เนื้อหาของคู่มือต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลโครงสร้างสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตลอดจนเพื่อจัดทำและตรวจสอบ ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในขั้นการกำหนดกรอบแนวคิด และการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในขั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 576 คน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้

ขั้นกำหนดกรอบแนวคิด

การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1.1 กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 องค์ประกอบความรู้ในการนิเทศ

1.1.2 องค์ประกอบทักษะการนิเทศ

1.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามหลักเกณฑ์ของอุทุมพร ทองอุไทย จามรमान (2531, หน้า ข อ้างถึงใน บุญมี ก่อบุญ, 2553, หน้า 113-114) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ภายนอก (External Relation) ประกอบด้วย ประเภทเอกสารปีที่พิมพ์ สำนักพิมพ์และสาขาวิชา เป็นต้น

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ภายใน (Internal Relation) ประกอบด้วยชื่อผู้เขียน ชื่อเอกสาร ปัญหาการวิจัยหรือประเด็นหลักของเอกสาร เนื้อหาสาระของเอกสารที่เชื่อมโยงกับทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น จุดเน้น การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

ตอนที่ 3 ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหา

เพื่อรวบรวมข้อมูลนำไปสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงประเด็นสรุป สังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.1 องค์ประกอบความรู้ในการนิเทศ

1.4.2 องค์ประกอบทักษะการนิเทศ

1.4.3 องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

2.1.1 นักวิชาการ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษาหรือการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือศึกษาธิการจังหวัดหรือรองศึกษาธิการจังหวัด มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.4 ศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มีประสบการณ์การนิเทศไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.6 ครูผู้สอนที่มีผลงานเชิงประจักษ์หรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.2.1 ความรู้ในการนิเทศ

2.2.2 ทักษะการนิเทศ

2.2.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

2.2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยขออนุญาตหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ โดยรอบที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากรอบที่ 1 มาทำเป็นแบบสอบถามและรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามรอบที่ 2 โดยเพิ่มตำแหน่งค้ำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระบุตำแหน่งของผู้ตอบ และผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ซึ่งตามเกณฑ์กำหนดไว้ จำนวน 17 คน ขึ้นไป (Ferguson, 1985, p. 128; Macmillan, 1991, pp. 3-5; Murry and Hammons, 1995; สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านนิเทศการศึกษา จำนวน 21 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ตามขั้นตอนและวิธีการของเทคนิคเดลฟายปรับปรุง (Modified Delphi) จำนวน 3 รอบ ประกอบด้วย

1.1 ระดับอุดมศึกษา ได้แก่ นักวิชาการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกสาขาหลักสูตรและการสอนหรือสาขาการนิเทศการศึกษาหรือสาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.2 ระดับจังหวัด ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษาหรือการนิเทศการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

1.5 ครูผู้สอนที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย ชื่อหัวข้องานวิจัย รอบของการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบเติมคำ เมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 องค์กรประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการนิเทศ ทักษะการนิเทศ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ดำเนินการ 3 รอบ มีรายละเอียดแต่ละรอบ ดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามแบบปลายเปิด (Open – ended Form) ในตอนท้ายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 21 คน

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1

แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิด (Open – ended Form) ในตอนท้ายของแต่ละตอน โดยผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมากำหนดกรอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เสร็จแล้ว นำส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำส่งผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามตามความคิดเห็นของตนอย่างอิสระ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละโดยเลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

รอบที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นการประเมินความคิดเห็นหลังจากผู้วิจัยได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เรียงเรียงเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนเพิ่มเติมทบทวนความคิดเห็นอีกครั้ง

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 มารวบรวมความคิดเห็น และวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแบบสอบถามรอบที่ 1 จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตอบคำถามตามความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ โดยให้นำหน้ากระดาษแนบความเป็นไปได้และเห็นด้วยของข้อคำถามแต่ละข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในรอบนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range)

รอบที่ 3 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการประเมินซ้ำ โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์คำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ข้อความเดิมแต่เพิ่มการแสดงค่าสถิติเกี่ยวกับการตอบคำถามในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน แสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแต่ละข้อคำถามส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมตอบอีก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับคนอื่นหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญทบทวนและพิจารณาอีกครั้งพร้อมให้เหตุผลการตอบในกรณีที่คำตอบของตนเองตกอยู่สูงหรือต่ำกว่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3

แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ทุกประการและได้แสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญรายนั้น ๆ ตอบในรอบที่ 2 ลงไป และเพิ่มช่องเหตุผลสำหรับในกรณีที่

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญรายนั้น ๆ แตกต่างไปจากรายอื่น ๆ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่
 ปรึกษาดูตรวจสอบ เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำส่งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แต่ละรายได้ทบทวน
 คำตอบของตนเองในรอบที่ 2 แล้วตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง

การตอบแบบสอบถามรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละรายจะทราบว่าตนมีความ
 คิดเห็นแตกต่างหรือไม่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพียงใด
 และพิจารณาว่าเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรายอื่นหรือไม่ ถ้าหาก
 มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้แสดงเหตุผลประกอบคำยืนยัน จากนั้นผู้วิจัย
 จึงนำข้อมูลจากการคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และแปลผลคำตอบใน
 รอบนี้สรุปเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล 3 รอบ โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขออนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

เพื่อถามความสมัครใจ และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยใช้

เทคนิคเดลฟายปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

3.3 ส่งเอกสารแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการ

ใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้ นำส่งด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์และขอให้

ผู้เชี่ยวชาญส่งคืนทางไปรษณีย์ หรือทางโทรสารและไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – mail

Address) แล้วรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำ

ข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 การส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 ดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นที่ 1

โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ผ่านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1

โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

3.5 การส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 ดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นที่ 2

โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2

ซึ่งมีมัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยใน

รอบนี้ผู้วิจัยระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ในแบบสอบถามด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงสถิติแล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน

4.50 – 5.00	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากการคำนวณ

ความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

0.00 – 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันน้อย

หลักเกณฑ์การตัดสินฉันทามติ การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปปรับปรุงและจัดทำตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
2. ตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

5. สถิติในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ได้ในระยะที่ 1 มาตรวจสอบ โดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์ 2,133 คน และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 347,297 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 349,430 คน ในปีการศึกษา 2563 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์ และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 (ข้อมูลทั่วประเทศ) จำนวนทั้งสิ้น 576 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 205)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ไลค์ลีสต์สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ เพราะ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่าโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบ ไค – สแควร์ (chi – square) มาก เพราะค่าไค – สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง ประกอบกับ Bollen (1989) เสนอแนะว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า และ Comrey & Lee (1992 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า ควรใช้ขนาดตัวอย่าง 500 หน่วย ความเหมาะสมของการวิเคราะห์ อยู่ในระดับดีมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 576 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามพื้นที่ภูมิศาสตร์เป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และภาคตะวันออก

ขั้นที่ 2 สุ่มจังหวัดในแต่ละภาคโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน พบว่า ภาคเหนือ มี 9 จังหวัด สุ่มได้ 3 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย น่าน ภาคกลางมี 22 จังหวัด สุ่มได้ 7 จังหวัด ได้แก่ สระบุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง

ชัยนาท นครปฐม นครสวรรค์ พระนครศรีอยุธยา ภาคใต้มี 14 จังหวัด สุ่มได้ 4 จังหวัด
 ได้แก่ พัทลุง ตรัง นครศรีธรรมราช สงขลา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 20 จังหวัด สุ่มได้
 6 จังหวัด ได้แก่ ยโสธร สุรินทร์ บึงกาฬ สกลนคร ขอนแก่น มุกดาหาร ภาคตะวันตกมี
 5 จังหวัด สุ่มได้ 2 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ราชบุรี ภาคตะวันออก มี 7 จังหวัด สุ่มได้
 2 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ระยอง รวมสุ่มจังหวัดได้ 24 จังหวัด

ขั้นที่ 3 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดละ 1 เขต โดยวิธีการ
 สุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

- เชียงใหม่	มีจำนวน	6 เขต	ได้เชียงใหม่ เขต 4
- เชียงราย	มีจำนวน	4 เขต	ได้เชียงราย เขต 1
- น่าน	มีจำนวน	2 เขต	ได้น่าน เขต 2
- ลพบุรี	มีจำนวน	2 เขต	ได้ลพบุรี เขต 1
- สุพรรณบุรี	มีจำนวน	3 เขต	ได้สุพรรณบุรี เขต 2
- อ่างทอง	มีจำนวน	1 เขต	ได้อ่างทอง
- อุทัยธานี	มีจำนวน	2 เขต	ได้อุทัยธานี เขต 1
- นครปฐม	มีจำนวน	2 เขต	ได้นครปฐม เขต 2
- นครสวรรค์	มีจำนวน	3 เขต	ได้นครสวรรค์ เขต 2
- นครนายก	มีจำนวน	1 เขต	ได้นครนายก
- พัทลุง	มีจำนวน	2 เขต	ได้พัทลุง เขต 1
- ตรัง	มีจำนวน	2 เขต	ได้ตรัง เขต 1
- นครศรีธรรมราช	มีจำนวน	4 เขต	ได้นครศรีธรรมราช 2
- สงขลา	มีจำนวน	3 เขต	ได้สงขลา เขต 1
- ยโสธร	มีจำนวน	2 เขต	ได้ยโสธร เขต 2
- สุรินทร์	มีจำนวน	3 เขต	ได้สุรินทร์ เขต 1
- บึงกาฬ	มีจำนวน	1 เขต	ได้บึงกาฬ
- สกลนคร	มีจำนวน	3 เขต	ได้สกลนคร เขต 1
- ขอนแก่น	มีจำนวน	5 เขต	ได้ขอนแก่น เขต 3
- มุกดาหาร	มีจำนวน	1 เขต	ได้มุกดาหาร
- กาญจนบุรี	มีจำนวน	4 เขต	ได้กาญจนบุรี เขต 1
- ราชบุรี	มีจำนวน	2 เขต	ได้ราชบุรี เขต 2

- ฉะเชิงเทรา มีจำนวน 2 เขต ได้ฉะเชิงเทรา เขต 1
- ระยอง มีจำนวน 2 เขต ได้ระยองเขต 1
- รวมทั้งสิ้น ได้จำนวน 24 เขต

ขั้นที่ 4 สุ่มตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์ จากเขตพื้นที่ที่จับฉลากได้โดยกำหนดให้เขตพื้นที่ละ 12 คน โดยจำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน โดยสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ 288 คน

ขั้นที่ 5 สุ่มโรงเรียนจากเขตพื้นที่ที่จับฉลากได้ในขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดให้เขตพื้นที่ละ 12 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 228 โรงเรียน จากนั้นสุ่มตัวอย่างครู โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดให้โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 288 คน ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง				
ศึกษา นิเทศก์ (คน)	ครู (คน)	ภาค	จังหวัด	เขต พื้นที่	จำนวน ศึกษา นิเทศก์	จำนวน ครู
2,133	347,297	ภาคเหนือ	เชียงใหม่	4	12	12
			เชียงราย	1	12	12
			น่าน	2	12	12
		ภาคกลาง	ลพบุรี	1	12	12
			สุพรรณบุรี	2	12	12
			อ่างทอง	-	12	12
			อุทัยธานี	1	12	12
			นครปฐม	2	12	12
			นครสวรรค์	2	12	12
			นครนายก	-	12	12
		ภาคใต้	พัทลุง	1	12	12
			ตรัง	1	12	12
			นครศรีธรรมราช	2	12	12
			สงขลา	1	12	12

ตาราง 9 (ต่อ)

กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง				
ศึกษา นิเทศก์ (คน)	ครู (คน)	ภาค	จังหวัด	ชื่อเขต พื้นที่	จำนวน ศึกษา นิเทศก์	จำนวน ครู (คน)
		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ฉะเชิงเทรา	1	12	12
		ออก	ระยอง	1	12	12
		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ยโสธร	2	12	12
		ออก	สุรินทร์	1	12	12
			บึงกาฬ	-	12	12
			สกลนคร	1	12	12
			ขอนแก่น	3	12	12
			มุกดาหาร	-	12	12
		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กาญจนบุรี	1	12	12
		ตะวันตก	ราชบุรี	2	12	12
349,430 คน		รวม 24 จังหวัด			288	288
รวม (คน)					576	

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการนิเทศ
ทักษะการนิเทศ และ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.2.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
21 คน ในรอบที่ 3 มาคัดเลือกข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมาซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้วนำมาสร้างเป็น
แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ให้มีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

3. สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูล
ที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือราชการขอ
ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาของเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
พร้อมส่งแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 576
ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์

2.3.3 ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและได้รับ
แบบสอบถามกลับคืน 576 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
ทั้งหมด จากนั้นนำมาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง
ความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการหาค่าเฉลี่ย
(Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์
การแปลผลที่กำหนด ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 124)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนด
ในโมเดลที่จะนำไปทดสอบ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์,
2540, หน้า 124) และวัดค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้า
ตัวแปรสุ่มที่มีการแจกแจงแบบปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ เมื่อวัดขนาดความเบ้ (Skewness)
จะเท่ากับ 0 และความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 3 ดังนั้น จึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐาน
ในการทดสอบว่าตัวแปรสุ่มที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ (เริงชัย ต้นสุชาติ, 2548,
อ้างถึงใน วัชรภรณ์ ทีสุกะ, 2557, หน้า 152)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

2.4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r)) ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง เครื่องหมายลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อยแต่จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวกจะบอกให้ทราบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (วารุ เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 307)

การพิจารณาว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (McMillan, 2000, p. 132 อ้างถึงใน วารุ เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.10–0.30	ต่ำ
0.31–0.70	ปานกลาง
0.71–1.00	สูง

2.4.5 ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า คือ ค่า Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าระหว่าง $0 - 1$ ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่นโดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย ดังนี้ (Hair et al., 2006, pp. 114–115 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุชิตติ, 2554, หน้า 98)

0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

0.70 – 0.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี

0.60 – 0.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

0.50 – 0.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์

องค์ประกอบ

สถิติทดสอบ Barlett' s Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ ี่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Barlett' s Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.4.6 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.7 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ค่าสถิติตรวจสอบดังต่อไปนี้

2.4.7.1 ค่าไคสแควร์ (Chi - Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์เท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.7.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness - of - Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.7.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness - of - Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.7.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

(Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้าง ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค - สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p - value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

2.4.8 นำผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย (Farrel, A. M., & Rudd, J. M., 2011 อ้างถึงใน วัชรภรณ์ ที่สุกะ, 2557, หน้า 155) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Taccq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 201)

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรณะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรณะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบจากระยะที่ 2 มาจัดทำคู่มือการใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ขั้นตอนวิธีการสร้างคู่มือ

2. ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรณະการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยการนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย เรียบเรียง ตามแนวทางการสร้างคู่มือ พร้อมคำชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามคู่มือ โดย กำหนดเนื้อหาในคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรณະการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
 - 2) วัตถุประสงค์
 - 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
 - 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
 - 5) นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล/
ประเด็นพิจารณาประกอบการประเมินตัวบ่งชี้
 - 6) แนวทางการประเมินและการแปลผลการประเมิน
 - 7) แบบประเมินสรณະการนิเทศของศึกษานิเทศก์
 - 8) แบบสรุปผลการประเมิน
 - 9) สรุปผล
 - 10) การนำไปใช้
3. นำคู่มือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. นำคู่มือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน
 - 4.2 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน
- ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรณະการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.3 นำผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรุทธนะการนิเทศของ

ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ

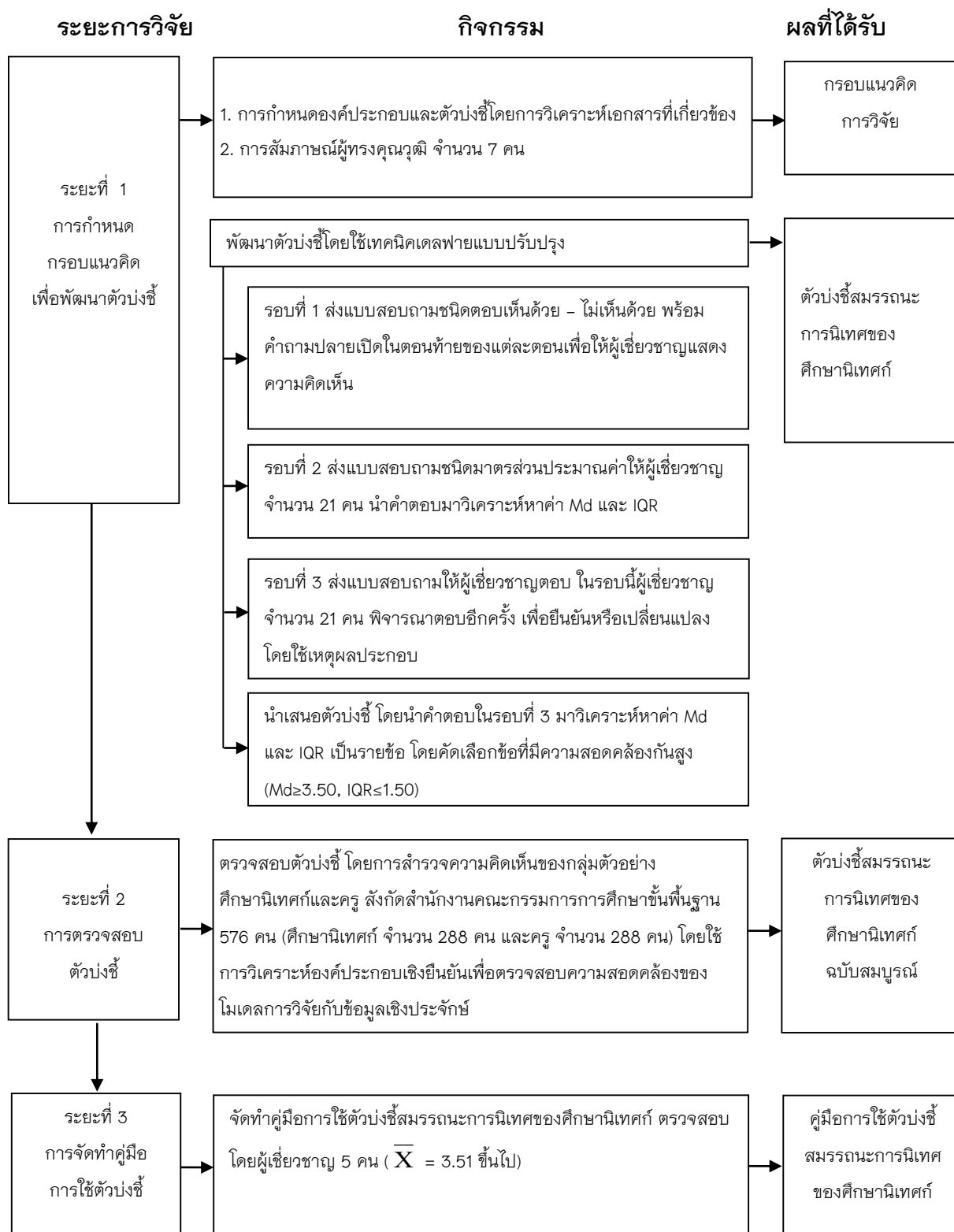
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือจะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 จึงถือว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สรุทธนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ระยะการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงกิจกรรมในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ระยะในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในขั้นการกำหนดกรอบแนวคิด และการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในขั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 6 นำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำคู่มือการใช้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้เชี่ยวชาญ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์และความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
IR	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)
Skew	แทน	ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่ ว่าโค้งปกติหรือโค้งเบ้ซ้ายหรือโค้งเบ้ขวา
Kur	แทน	ค่าที่ใช้วัดความสูงของโค้งปกติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค - สแควร์ (chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<.01)

GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
CN	แทน	ดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนี
B	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้
	แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับ

ตัวแปรตามหัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ESC	แทน	สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Educational Supervision's Competency)
SK	แทน	องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ (Supervision knowledge)
CD	แทน	องค์ประกอบย่อยความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Knowledge)
CD1	แทน	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
CD2	แทน	ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
CD3	แทน	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

- CD4 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษา
ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- CD5 แทน ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำ
หลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- CD6 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมิน
การใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร
- ES แทน องค์ประกอบย่อยความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา
(Educational Supervision Knowledge)
- ES1 แทน นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา
- ES2 แทน กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน
- ES3 แทน เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่
การนิเทศ
- ES4 แทน ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ
- ES5 แทน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ
การนิเทศสถานศึกษา
- QA แทน องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ
การศึกษา (Quality Assurance Knowledge)
- QA1 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนด
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- QA2 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำ
แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- QA3 แทน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตาม
แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- QA4 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำ
รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
- QA5 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผล
การประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- IT แทน องค์ประกอบย่อยความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Educational Information Technology Knowledge)
- IT1 แทน เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- IT2 แทน นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- IT3 แทน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT)
- IT4 แทน ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา
- IT5 แทน ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ER แทน องค์ประกอบย่อยด้านการวิจัยทางการศึกษา (Educational Research)
- ER1 แทน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
- ER2 แทน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน
- ER3 แทน นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรม การนิเทศ การพัฒนางาน ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- SS แทน องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ (Supervisory Skills)
- HR แทน องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations)
- HR 1 แทน สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

การนิเทศ	HR 2	แทน สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับ
	HR 3	แทน อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ
	HR 4	แทน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล
		ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการ นิเทศ
Process)	GP	แทน องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการกลุ่ม (Group
	GP1	แทน ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด
		เป้าหมายการทำงานร่วมกัน
	GP2	แทน ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน
	GP3	แทน ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
	GP4	แทน ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
		อย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน
	GP5	แทน ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และ
		หาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน
	LS	แทน องค์ประกอบย่อยด้านการเป็นผู้นำ (Leadership)
	LS1	แทน กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา
		ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ
	LS2	แทน รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อ
		การเปลี่ยนแปลง
	LS3	แทน ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน
	LS4	แทน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วย
		ตัวเอง
	MN	แทน องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการนิเทศ
		(Supervision Management)
	MN1	แทน วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนว
		ทางการทำงานที่ชัดเจน
	MN2	แทน จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็น
		ระบบ

MN3	แทน	ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือหรือร่วมใจในการปฏิบัติงาน
MN4	แทน	ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
EL	แทน	องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผล (Evaluation)
EL1	แทน	กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน
EL2	แทน	เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม
EL3	แทน	สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง
EL4	แทน	เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ
EL5	แทน	วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน
EL6	แทน	สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน
CM	แทน	องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสาร (Communication)
CM 1	แทน	เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง
CM 2	แทน	พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ
CM 3	แทน	จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้องครบถ้วน
CM 4	แทน	จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้องครบถ้วน
CM 5	แทน	เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม
AB	แทน	องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (Attribute)
PS	แทน	องค์ประกอบย่อยด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (Personality)
PS1	แทน	แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ
PS2	แทน	อดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว
PS3	แทน	อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง

	PS 4	แทน	กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับ
บทบาทและสถานการณ์			
	PS5	แทน	เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว
	PS6	แทน	พูดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผลและเป็นผู้ฟังที่ดี
	ME	แทน	องค์ประกอบย่อยการมีคุณธรรมจริยธรรม
(Morality and Ethics)			
	ME1	แทน	ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ME2	แทน	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย
ระเบียบประเพณี			
	ME3	แทน	รักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูด
	ME4	แทน	เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ
	ME5	แทน	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
	AT	แทน	องค์ประกอบย่อยการมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ (Attitude)
	AT1	แทน	ปฏิบัติกาการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพ
ด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา			
	AT2	แทน	ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญใน
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
	AT3	แทน	รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติ
แห่งวิชาชีพ			
	AT4	แทน	เป็นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพ
อย่างสร้างสรรค์			
	MT	แทน	องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจในการนิเทศ (Motive)
	MT1	แทน	ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อ
ไปสู่เป้าหมาย			
	MT2	แทน	มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ
ความยากลำบาก			
	MT3	แทน	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ
การกระทำของตน			
	MT4	แทน	พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ สมรรถนะ
การนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย
ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
(Expert Interview)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย
แบบปรับปรุง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 21 คน จำนวน 3 รอบ วิเคราะห์
ข้อมูลโดยคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
(Inter-Quartile Range)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย
ดังนี้ 1.1 ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 1.3 ความรู้
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

และ 1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา 2) องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2.2 ทักษะกระบวนการกลุ่ม 2.3 ทักษะการเป็นผู้นำ 2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ 2.5 ทักษะการประเมินผล และ 2.6 ทักษะการสื่อสาร 3) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี 3.2 การมีคุณธรรม จริยธรรม 3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ 3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1 ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 1.3 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา 2) องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2.2 ทักษะกระบวนการกลุ่ม 2.3 ทักษะการเป็นผู้นำ 2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ 2.5 ทักษะการประเมินผล และ 2.6 ทักษะการสื่อสาร 3) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี 3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ

2. สรุปผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียด ดังตาราง 10

ตาราง 10 สรุปผลการศึกษาดังปั้งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
1. องค์ประกอบความรู้ใน การนิเทศ ประกอบด้วย 1.1 ความรู้ด้านการพัฒนา หลักสูตร 1.2 ความรู้ด้านการนิเทศ การศึกษา 1.3 ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา 1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา 1.5 ความรู้ด้านการวิจัย ทางการศึกษา	1. องค์ประกอบความรู้ใน การนิเทศ ประกอบด้วย 1.1 ความรู้ด้านการพัฒนา หลักสูตร 1.2 ความรู้ด้านการนิเทศ การศึกษา 1.3 ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา 1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา 1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทาง การศึกษา 1.6 รูปแบบการนิเทศ 1.7 ความรู้เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ 1.8 ความรู้เกี่ยวกับหลักการ นิเทศ 1.9 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา วิชาการ 1.10 ความรู้ด้านหลักสูตร แกนกลางที่ปรับปรุงใหม่ล่าสุด 1.11 การพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21	1. องค์ประกอบความรู้ใน การนิเทศ ประกอบด้วย 1.1 ความรู้ด้าน การพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ด้าน การนิเทศการศึกษา 1.3 ความรู้ด้าน การประกันคุณภาพ การศึกษา 1.4 ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา 1.5 ความรู้ด้าน การวิจัยทางการศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>2. องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศประกอบด้วย</p> <p>2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์</p> <p>2.2 ทักษะการเป็นผู้นำ</p> <p>2.3 ทักษะกระบวนการกลุ่ม</p> <p>2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ</p> <p>2.5 ทักษะการประเมินผล</p> <p>2.6 ทักษะการสื่อสาร</p>	<p>2. องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศประกอบด้วย</p> <p>2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์</p> <p>2.2 ทักษะการเป็นผู้นำ</p> <p>2.3 ทักษะกระบวนการกลุ่ม</p> <p>2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ</p> <p>2.5 ทักษะการประเมินผล</p> <p>2.6 ทักษะการสื่อสาร</p> <p>2.7 การคิดวิเคราะห์และจินตนาการ</p> <p>2.8 ทักษะการสังเกต</p> <p>2.9 ทักษะการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์</p> <p>2.10 ทักษะทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์</p> <p>2.11 ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p>	<p>2. องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศประกอบด้วย</p> <p>2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์</p> <p>2.2 ทักษะการเป็นผู้นำ</p> <p>2.3 ทักษะกระบวนการกลุ่ม</p> <p>2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ</p> <p>2.5 ทักษะการประเมินผล</p> <p>2.6 ทักษะการสื่อสาร</p>
<p>3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี</p> <p>3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ</p>	<p>3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี</p> <p>3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ</p> <p>3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ</p> <p>3.5 การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก</p>	<p>3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี</p> <p>3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ</p>

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
3.4 แรงจูงใจใน การนิเทศ	3.6 ความอดทน 3.7 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ทุกคน 3.8 ความมุ่งมั่นตั้งใจใน การทำงาน 3.9 อุทิศตนเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการนิเทศ 3.10 การปรับตัวให้เข้ากับทุก สถานการณ์ได้ 3.11 เป้าหมายหรือความ คาดหวังในการนิเทศ 3.12 การมีเป้าหมายใน การทำงานที่ชัดเจน	3.4 แรงจูงใจใน การนิเทศ

จากตาราง 10 พบว่า จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขอนำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด
ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้าน
การนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ความรู้ด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อแตกต่างกัน คือ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา
วิชาการ ความรู้ด้านหลักสูตรแกนกลางที่ปรับปรุงใหม่ล่าสุด การพัฒนาหลักสูตรและการ
จัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ มีลักษณะและความหมายคล้ายกับ
องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนรูปแบบการนิเทศ ความรู้เกี่ยวกับหลักการ
นิเทศ มีความหมายคล้ายกับองค์ประกอบด้านการนิเทศการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่มีลักษณะและความหมายคล้ายกับองค์ประกอบความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำไปรวมไว้เป็นกลุ่มเดียวกันในแต่ละด้าน

สรุปได้ว่า ความรู้ในการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

2. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการจัดการนิเทศ ทักษะการประเมินผล และ ทักษะการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบข้อที่แตกต่างคือ การคิดวิเคราะห์และจินตนาการ ทักษะการสังเกต องค์ประกอบเหล่านี้ มีลักษณะและความหมายคล้ายกับ ทักษะการประเมินผล ส่วนทักษะการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร องค์ประกอบเหล่านี้ มีลักษณะและความหมายคล้ายกับทักษะการสื่อสาร ผู้วิจัยจึงนำไปรวมไว้เป็นกลุ่มเดียวกันในแต่ละด้าน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการจัดการนิเทศ ทักษะการประเมินผล และ ทักษะการสื่อสาร

3. องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ แรงจูงใจในการนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบข้อที่แตกต่างคือ การปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้ การควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความอดทน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีลักษณะและความหมายคล้ายกับการมีบุคลิกภาพที่ดี ส่วนความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน อุทิศตนเพื่อพัฒนาตนเองด้านการนิเทศ มีเป้าหมายหรือความคาดหวังการนิเทศ การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีลักษณะและความหมายคล้ายกับแรงจูงใจในการนิเทศ ผู้วิจัยจึงนำไปรวมไว้เป็นกลุ่มเดียวกันในแต่ละด้าน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และแรงจูงใจในการนิเทศ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 21 คน จำนวน 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดย คำนวณความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) รายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 เลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ในรอบที่ 2 ต่อไป ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ค่าสถิติ (n= 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
1. ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร			
1.1 ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	100	0	-
1.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	100	0	-
1.3 ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	100	0	-

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ค่าสถิติ (n= 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
1.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	100	0	-
1.5 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมตามมาตรฐานตัวชี้วัด/ตัวบ่งชี้ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผลและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	76	24	-
1.6 ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	100	0	-
1.7 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร	100	0	-
2. ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา			
2.1 นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา	100	0	-
2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน	100	0	-
2.3 เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องนิเทศ	100	0	-
2.4 ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ	100	0	-
2.5 นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	71	29	
2.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	100	0	-
3. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา			
3.1 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	100	0	-
3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	100	0	-
3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	95	5	-

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ค่าสถิติ (n= 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
3.4 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำ รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	100	0	-
3.5 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการ ประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อ เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง	100	0	-
4. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา			
4.1 เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	95	5	-
4.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	71	29	-
4.3 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความ สะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	95	5	-
4.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาใน การจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT)	100	0	-
4.5 ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตาม ความต้องการของสถานศึกษา	100	0	-
5. ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา			
5.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนิน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และ การจัดการศึกษา	100	0	-
5.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้ คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ใน การแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	100	0	-

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ค่าสถิติ (n= 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
5.3 นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	100	0	-
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้ในการนิเทศ	96.46	3.54	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียง 6 ข้อ ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 1.5 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผล ซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับข้อ 1.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จึงได้ตัดออก

2. การนิเทศการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียง 5 ข้อ ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.5 เทคนิคการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับข้อ 2.3 เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ จึงตัดออก

3. การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

4. เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียง 4 ข้อ ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับข้อ 4.1 และ 4.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จึงตัดออก นอกจากนั้นผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มอีก 1 ประเด็น คือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก เป็นนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2562

5. การวิจัยทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้าน ทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ค่าสถิติ (n = 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์			
1.1 สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ	100	0	
1.2 สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการ นิเทศ	100	0	
1.3 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ	100	0	
1.4 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ	100	0	
2. ทักษะกระบวนการกลุ่ม			
2.1 ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการทำงานร่วมกัน	100	0	
2.2 ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	100	0	
2.3 ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	100	0	
2.4 อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อ หาข้อสรุปร่วมกัน	100	0	
2.5 ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมตัดสินใจ	71	29	
2.6 ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และ แนวทางการพัฒนาร่วมกัน	100	0	

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ค่าสถิติ (n = 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
3. ทักษะการเป็นผู้นำ			
3.1 กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการสร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับ การนิเทศ	100	0	
3.2 รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันท่วง การเปลี่ยนแปลง	100	0	
3.3 ชักนำให้ผู้สื่อนยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน	100	0	
3.4 ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วย ตัวเอง	100	0	
4. ทักษะการจัดการนิเทศ			
4.1 วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนว ทางการทำงานที่ชัดเจน	100	0	
4.2 จัดระเบียบหรือจัดโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็น ระบบ	100	0	
4.3 ชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผล สำเร็จด้วยความเต็มใจ	67	33	
4.4 ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	100	0	
4.5 ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	100	0	
5. ทักษะการประเมินผล			
5.1 กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน	100	0	
5.2 เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม	100	0	
5.3 สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง	100	0	
5.4 เก็บรวบรวมข้อมูล และอย่างเป็นระบบ	100	0	

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ค่าสถิติ (n = 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
5.5 วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน	100	0	
5.6 สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนางาน	100	0	
6. ทักษะการสื่อสาร			
6.1 เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง	100	0	
6.2 พูดชัดเจน ตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ	100	0	
6.3 จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และถ่ายทอดสาร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	100	0	
6.4 จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน	100	0	
6.5 เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวกและรวดเร็ว เหมาะสม	100	0	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะการนิเทศ	97.93	2.07	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการจัดการนิเทศ ทักษะการประเมินผล และ ทักษะการสื่อสาร ซึ่งจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ
2. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย จำนวน 5 ข้อ และไม่เห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.5 ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมตัดสินใจซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับข้อ 2.4 ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เพราะการหาข้อสรุปร่วมกันคือการร่วมกันตัดสินใจ จึงตัดออก
3. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

4. ทักษะด้านการจัดการนิเทศ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยจำนวน 4 ข้อ และไม่เห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4.3 ชักจูงหรือหวานล่อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับ ข้อ 4.4 ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จึงตัดออก
5. ทักษะด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ
6. ทักษะการสื่อสาร ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

ตาราง 13 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	ค่าสถิติ (n = 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
1. การมีบุคลิกภาพที่ดี			
1.1 แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ	100	0	
1.1 อุดมกลิ่นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศโดย ไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	100	0	
1.3 อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง	100	0	
1.4 กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับ บทบาท และสถานการณ์	100	0	
1.5 เชื้อมันในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว	100	0	
1.6 พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี	100	0	
2. การมีคุณธรรมจริยธรรม			
2.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	100	0	
2.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของ กฎหมาย ระเบียบ ประเพณี	100	0	
2.3 รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด	100	0	
2.4 เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	100	0	
2.5 ปรารถนาที่จะช่วยคนอื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	62	38	
2.6 ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	76	24	

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	ค่าสถิติ (n = 21)		
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะ
2.7 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	100	0	
3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ			
3.1 ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพ ด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็น ต่อการศึกษา	100	0	
3.2 ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	100	0	
3.3 รักษาชื่อเสียงปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่ง วิชาชีพ	100	0	
3.4 เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์	100	0	
4. แรงจูงใจในการนิเทศ			
4.1 ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อ ไปสู่เป้าหมาย	100	0	
4.2 มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก	100	0	
4.3 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตน	100	0	
4.4 พึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน	100	0	
องค์ประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ	95.69	4.31	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรม จริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และแรงจูงใจในการนิเทศ ซึ่งจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

1. การมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

2. การมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียง 5 ข้อ และไม่เห็นด้วยจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.5 ประรารถานาที่จะช่วยคนอื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งมีความหมายคล้ายกันกับข้อ 2.4 เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ จึงตัดออก และ ข้อ 2.6 ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความหมายคล้ายกันกับข้อ 2.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ ข้อ 2.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี จึงตัดออก

3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

4. แรงจูงใจในการนิเทศ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้มีความเหมาะสมและนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ตัวบ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
1. ความรู้ในการนิเทศ							
1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร							
1) ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
2) ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	2	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	3	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
6) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร	6	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2 ด้านการนิเทศการศึกษา							
1) นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา	7	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน	8	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่มีการนิเทศ	9	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
4) ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับ เรื่องที่มีเขต	10	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะใน การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษา	11	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3 ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา							
1) ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาใน การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	12	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาใน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	13	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	14	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาใน การจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง (SAR)	15	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาใน การนำผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	16	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา							
1) เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	17	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
2) นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และ โปรแกรม สำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	18	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัด การศึกษาทางไกล (DLTV, DLTV)	19	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาใน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความ ต้องการของสถานศึกษา	20	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษา สถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์มมาใช้พัฒนาคุณภาพ การศึกษา	21	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5 ด้านการวิจัยทางการศึกษา							
1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการ เรียนรู้และการจัดการศึกษา	22	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ การวิจัยและให้คำแนะนำ ปรึกษา เกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียน การสอน	23	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
3) นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	24	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในองค์ประกอบด้านความรู้ในการนิเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
2. ทักษะการนิเทศ							
2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์							
1) สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ	25	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่อง และให้เกียรติผู้รับการนิเทศ	26	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ	27	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
4) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุมีผลยอมรับความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับ การนิเทศ	28	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2 ด้านกระบวนการกลุ่ม							
1) ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ร่วมกัน	29	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน	30	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงาน ตามแผนที่วางไว้	31	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	32	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมใน ประเมินผล และหาแนวทาง การพัฒนาาร่วมกัน	33	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3 ด้านการเป็นผู้นำ							
1) กระตือรือร้นในการพัฒนางาน วิชาการ สร้างศรัทธาความไว้วางใจ และความรู้สึกประสบความสำเร็จ ให้แก่ผู้รับการนิเทศ	34	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิด ใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	35	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ใน การทำงาน	36	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
4) ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง	37	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4 ด้านการจัดการนิเทศ							
1) วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	38	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ	39	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	40	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	41	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5 ด้านการประเมินผล							
1) กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน	42	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม	43	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง	44	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	45	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน	46	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
6) สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน	47	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.6 ด้านการสื่อสาร							
1) เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง	48	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
2) พุทธชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่ สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับ กาลเทศะ	49	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอด สารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน	50	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) จับประเด็นจากการอ่านแลถ่ายทอด สารจากการอ่านได้ถูกต้องครบถ้วน	51	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม	52	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในองค์ประกอบทักษะการนิเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและมีความ
สอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิติเทศ

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้นิติเทศ	ตัว ปั่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะ สม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
3. คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิติเทศ							
3.1. การมีบุคลิกภาพที่ดี							
1) แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ	53	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) อุดหนุนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจ ของผู้รับการนิเทศโดยไม่แสดง อาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	54	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง	55	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออก ได้เหมาะสมกับบทบาทและ สถานการณ์	56	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) เชื้อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว	57	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
6) พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี	58	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2. การมีคุณธรรมจริยธรรม							
1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	59	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ใน กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี	60	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด	61	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	62	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
5) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ	63	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบด้าน คุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	ตัว บ่งชี้	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR		
3.3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ							
1) ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา	64	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	65	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ	66	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	67	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4. แรงจูงใจในการนิเทศ							
1) ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย	68	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2) มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	69	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน	70	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4) พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน	71	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ในการนิเทศ ด้านทักษะการนิเทศ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

2. ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ในการนิเทศ ด้านทักษะการนิเทศ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

3. ผลการวิเคราะห์จากการเดลฟายแบบปรับปรุง พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

3.2 ด้านทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ทักษะด้านการจัดการนิเทศ 5) ทักษะด้านการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร

3.3 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรมจริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และแรงจูงใจในการนิเทศ

ระยะที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้รายละเอียด ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และความโด่งขององค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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	ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	4.69	0.34	-1.56	2.30	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.33	-1.35	2.24	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.69$, 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

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1 “องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยอะไรบ้าง” คำตอบ คือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ รายละเอียด ดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบ ด้านความรู้ในการนิเทศ

ข้อ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1	ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
1.1	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.38	0.58	-0.33	-0.69	มาก
1.2	ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.45	0.58	-0.50	-0.68	มาก
1.3	ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	4.50	0.59	-0.71	-0.45	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1.4	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดหมาย ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.48	0.60	-0.69	-0.48	มาก
1.5	ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ สถานศึกษาในการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.57	-0.61	-0.60	มาก
1.6	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของ หลักสูตร	4.49	0.57	-0.61	-0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.46	-0.81	0.51	มาก
2	ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา					
2.1	นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศ การศึกษา	4.49	0.60	-0.73	-0.42	มาก
2.2	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ ชัดเจน	4.56	0.59	-1.05	0.36	มากที่สุด
2.3	เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม กับเรื่องที่การนิเทศ	4.51	0.59	-0.90	0.33	มากที่สุด
2.4	ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับ เรื่องที่นิเทศ	4.51	0.59	-0.89	0.32	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2.5	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.55	0.59	-1.01	0.5	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.39	-0.70	0.22	มากที่สุด
3	ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
3.1	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.60	-0.60	-0.31	มาก
3.2	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.42	0.60	-0.57	-0.32	มาก
3.3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.42	0.60	-0.57	-0.33	มาก
3.4	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	4.45	0.61	-0.70	-0.23	มาก
3.5	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.62	-0.86	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.55	-0.77	0.21	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
4.1	เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.58	-0.53	-0.65	มาก
4.2	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.51	0.58	-0.77	-0.09	มากที่สุด
4.3	ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV DLIT)	4.58	0.57	-1.08	0.48	มากที่สุด
4.4	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา	4.52	0.59	-0.84	0.00	มากที่สุด
4.5	ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.52	0.61	-1.12	1.66	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.52	-1.08	1.05	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
5	ด้านการวิจัยทางการศึกษา					
5.1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	4.39	0.62	-0.61	-0.13	มาก
5.2	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	4.45	0.58	-0.59	-0.29	มาก
5.3	นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมกรณีศึกษา และพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.44	0.60	-0.58	-0.58	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.51	-0.72	0.30	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความรู้ในการนิเทศ		4.47	0.39	-0.72	0.51	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D = 0.39) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D = 0.39) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.52) และองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.46) ด้านการวิจัยทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D = 0.51) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D = 0.55) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ในการนิเทศ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT) ($\bar{X} = 4.58$, S.D = 0.57) กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$, S.D = 0.59) และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.59)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อยและเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1	ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์					
1.1	สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ	4.63	0.54	-1.12	0.25	มากที่สุด
1.2	สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ	4.69	0.52	-1.40	1.02	มากที่สุด
1.3	อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.67	0.51	-1.25	0.56	มากที่สุด
1.4	ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล มีผล ยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ	4.66	0.53	-1.28	0.66	มากที่สุด

รวมเฉลี่ย	4.66	0.45	-1.34	1.32	มากที่สุด
-----------	------	------	-------	------	-----------

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2	ด้านทักษะกระบวนการกลุ่ม					
2.1	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	4.51	0.59	-0.75	-0.40	มากที่สุด
2.2	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.53	0.58	-0.77	-0.39	มากที่สุด
2.4	ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	4.58	0.57	-0.95	-0.09	มากที่สุด
2.5	ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน	4.57	0.56	-0.87	-0.25	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.50	-0.89	0.13	มากที่สุด
3	ด้านทักษะการเป็นผู้นำ					
3.1	กระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.64	0.53	-1.12	0.24	มากที่สุด
3.2	รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.56	-0.82	-0.32	มากที่สุด
3.3	ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.66	0.54	-1.28	0.68	มากที่สุด
3.4	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.64	0.54	-1.21	0.48	มากที่สุด

รวมเฉลี่ย	4.62	0.45	-1.25	1.29	มากที่สุด
-----------	------	------	-------	------	-----------

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4	ด้านทักษะการจัดการนิเทศ					
4.1	วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	4.55	0.56	-0.82	-0.00	มากที่สุด
4.2	จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.50	0.57	-0.69	-0.19	มาก
4.3	ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.60	0.54	-1.00	0.35	มากที่สุด
4.4	ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.59	0.53	-0.89	0.11	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.55	0.45	-1.27	2.43	มากที่สุด
5	ด้านทักษะการประเมินผล					
5.1	กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน	4.49	0.57	-0.66	-0.23	มาก
5.2	เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม	4.47	0.56	-0.53	-0.37	มาก
5.3	สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง	4.47	0.56	-0.53	-0.37	มาก
5.4	เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ	4.55	0.57	-0.91	0.14	มากที่สุด
5.5	วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน	4.88	0.33	-2.46	4.63	มากที่สุด
5.6	สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน	4.55	0.55	-0.79	-0.06	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.57	0.39	-0.93	1.21	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
6	ด้านทักษะการสื่อสาร					
6.1	เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและ ปฏิบัติได้ถูกต้อง	4.64	0.54	-1.26	0.99	มากที่สุด
6.2	พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่ สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับ กาลเทศะ	4.64	0.54	-1.24	0.94	มากที่สุด
6.3	จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอด สารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน	4.60	0.54	-0.93	-0.18	มากที่สุด
6.4	จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอด สารจากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน	4.60	0.54	-0.94	-0.14	มากที่สุด
6.5	เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม	4.64	0.52	-1.07	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	0.47	-1.23	1.26	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านทักษะการนิเทศ		4.59	0.38	-1.33	2.03	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ
มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D = 0.38) เมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์
($\bar{X} = 4.66$, S.D = 0.45) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.62$, S.D = 0.45) ด้านการสื่อสาร
($\bar{X} = 4.62$, S.D = 0.47) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.5$, S.D = 0.39) ด้านการจัด

การนิเทศ ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.45) และด้านกระบวนการกลุ่ม ($\bar{X} = 4.53$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะการนิเทศ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน ($\bar{X} = 4.88$, S.D = 0.33) สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.69$, S.D = 0.52) และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.67$, S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อยและเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1	การมีบุคลิกภาพที่ดี					
1.1	แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ	4.76	0.45	-1.47	0.90	มากที่สุด
1.2	อดทนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของ ผู้รับการนิเทศโดยไม่แสดงอาการเบื่อ หน่ายหรืออุนเฉียว	4.70	0.48	-1.15	0.00	มากที่สุด
1.3	อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง	4.73	0.46	-1.31	0.40	มากที่สุด
1.4	กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออก ได้เหมาะสมกับบทบาท และ	4.72	0.47	-1.36	1.32	มากที่สุด

สถานการณ์					
-----------	--	--	--	--	--

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1.5	เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว	4.72	0.47	-1.38	1.40	มากที่สุด
1.6	พูดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี	4.73	0.46	1.30	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.72	0.35	-1.27	1.05	มากที่สุด
2	การมีคุณธรรมจริยธรรม					
2.1	ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.69	0.48	-1.11	-0.10	มากที่สุด
2.2	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ใน กรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี	4.67	0.49	-1.06	-0.10	มากที่สุด
2.3	รักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูด	4.70	0.50	-1.30	0.65	มากที่สุด
2.4	เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	4.70	0.49	-1.34	0.74	มากที่สุด
2.5	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ	4.73	0.46	-1.14	0.83	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.69	0.39	-1.36	1.44	มากที่สุด
3	การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ					
3.1	ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถ ตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศ การศึกษามีความสำคัญและจำเป็น ต่อการศึกษา	4.67	0.51	-1.18	0.32	มากที่สุด
3.2	ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.62	0.52	-0.93	-0.26	มากที่สุด

3.3	รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและ ยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ	4.68	0.50	-1.18	0.26	มากที่สุด
-----	---	------	------	-------	------	-----------

ตาราง 20 (ต่อ)

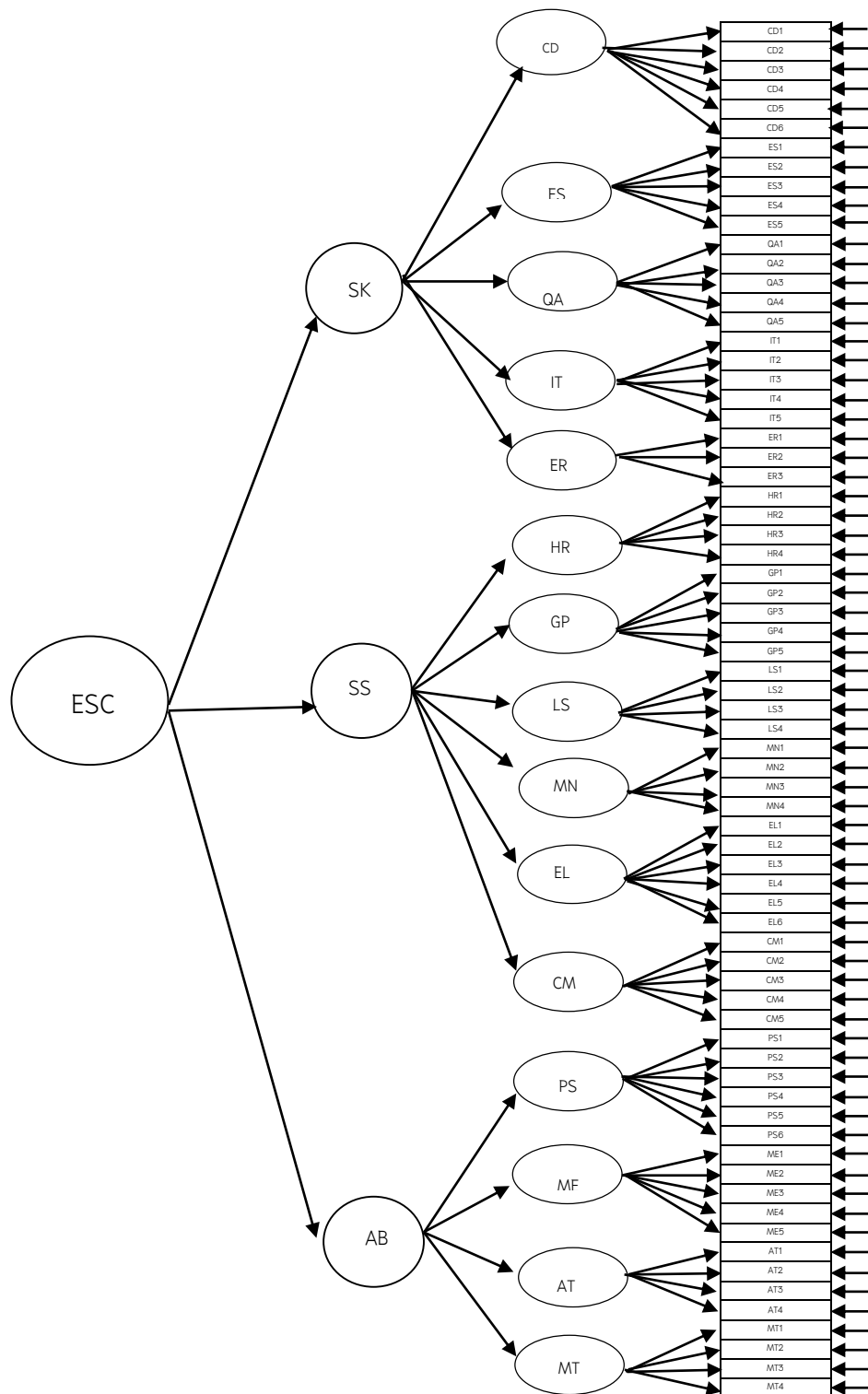
ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
3.4	เป็นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวม กิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	4.72	0.49	-1.50	1.31	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.67	0.41	-1.32	1.32	มากที่สุด
4	ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ					
4.1	ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย	4.66	0.52	-1.48	0.37	มากที่สุด
4.2	มีความมานะพยายามและมีความ อดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	4.57	0.53	-0.71	-0.68	มากที่สุด
4.3	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและ รับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตน	4.72	0.48	-1.40	0.90	มากที่สุด
4.4	พึงพอใจในงานและมีความสุขใน การทำงาน	4.74	0.46	-1.43	0.91	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.67	0.41	-1.31	1.18	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ		4.69	0.34	-1.56	2.30	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ลังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะ
ส่วนตัวผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D = 0.34)
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ การมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.72$, S.D = 0.35) การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.69$,
S.D = 0.39) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ($\bar{X} = 4.67$, S.D = 0.41) และ ด้านแรงจูงใจใน
การนิเทศ ($\bar{X} = 4.67$, S.D = 0.41) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.76$, S.D = 0.46) พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D = 0.46) และอารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.73$, S.D = 0.46) พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผลและเป็นผู้ฟังที่ดี ($\bar{X} = 4.73$, S.D = 0.46) และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D = 0.46) เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อยและเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตอนที่ 3 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการสังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 71 ตัวบ่งชี้ โดยมีลักษณะเป็นโมเดลโครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ
การศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งการวิเคราะห์ครั้งนี้ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ได้ในครั้งเดียว เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549 อ้างถึงใน นิภาพร แสนเมือง, 2557, หน้า 2555)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ 71 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการวิเคราะห์โดยพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ รวมทั้งความเหมาะสมของขนาดของโปรแกรมที่สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1.1 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้

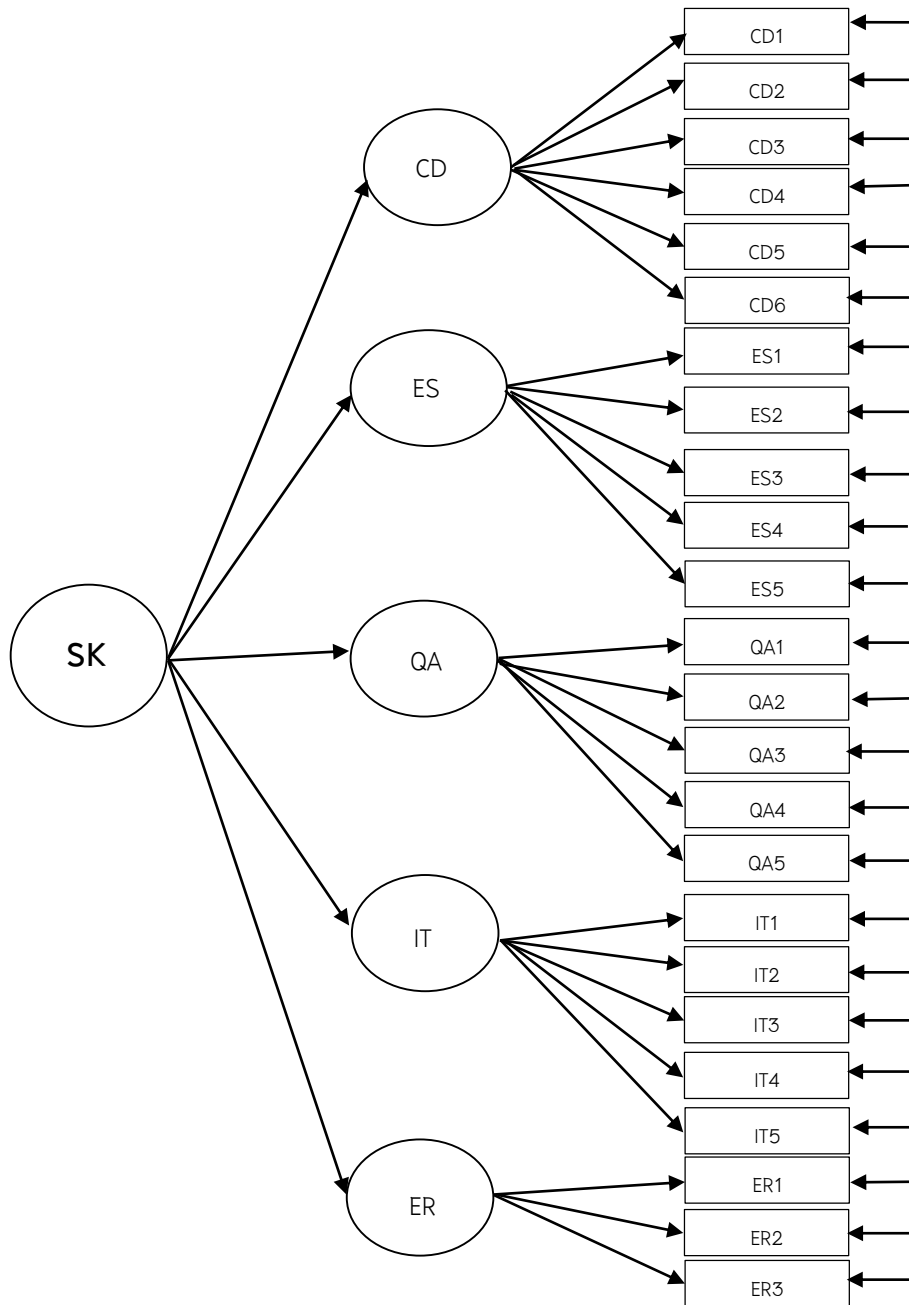
1.2 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย

6 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้

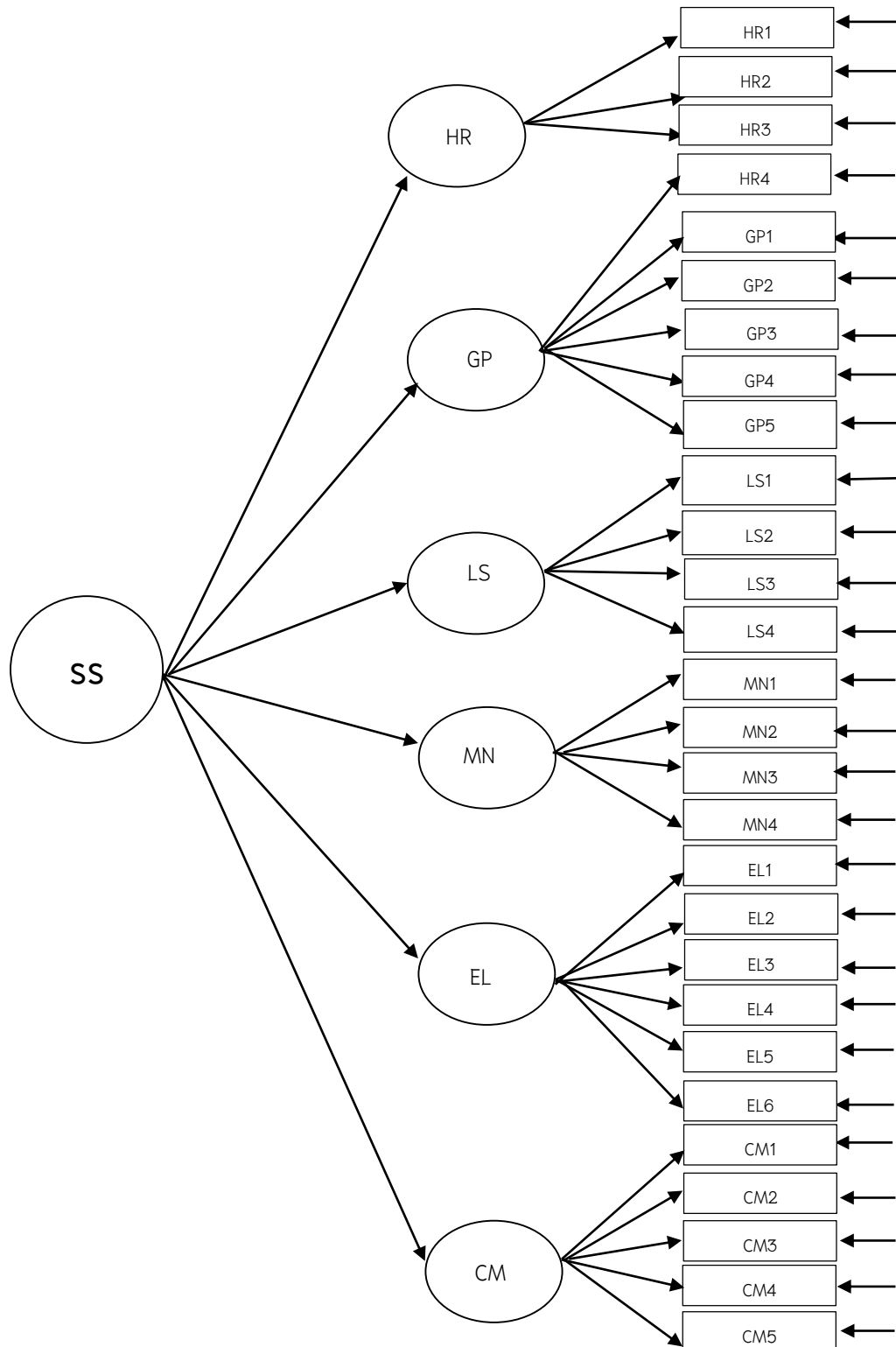
1.3 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้

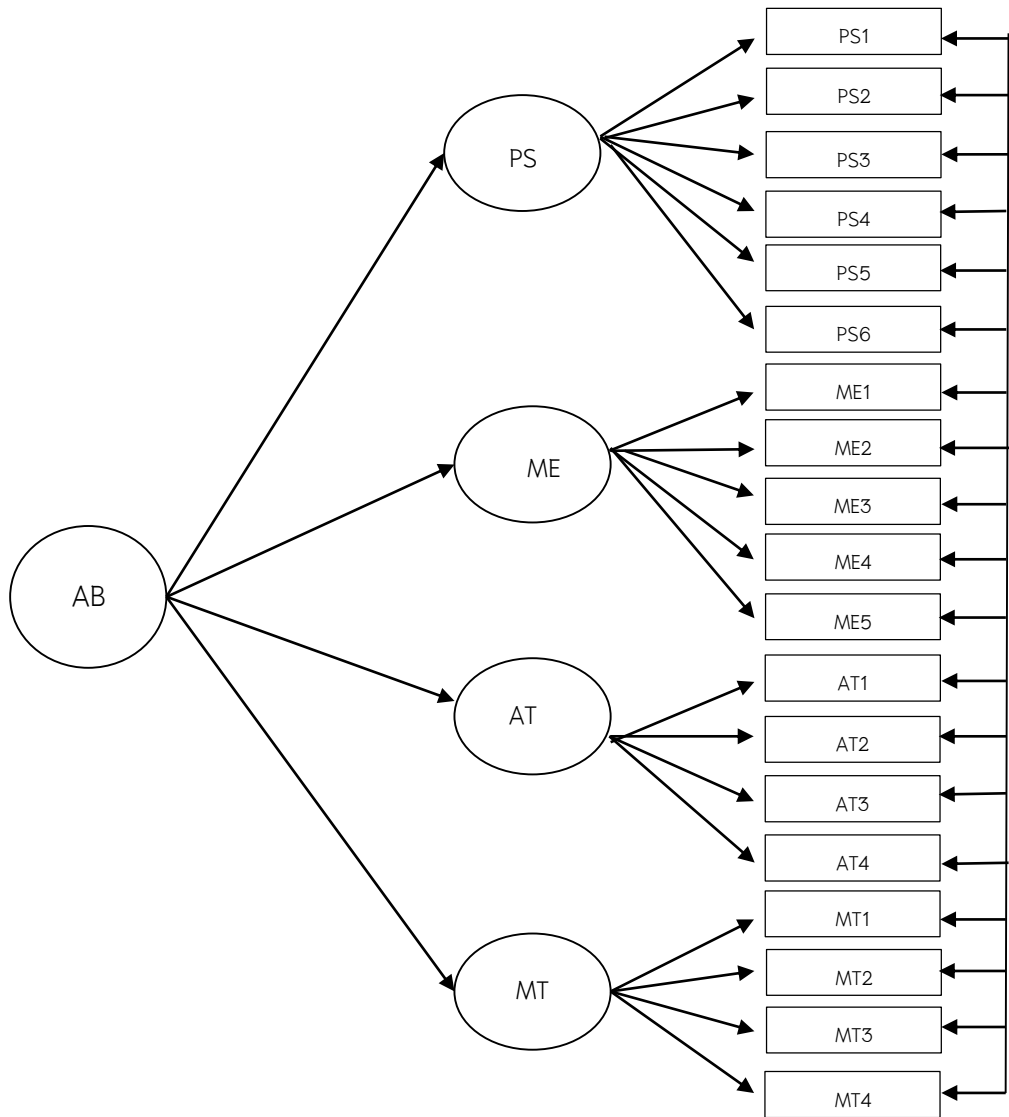
ลักษณะของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านความรู้
ในการนิเทศ



ภาพประกอบ 10 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ
ด้านทักษะการนิเทศ



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ก่อนการทดสอบ

ความสอดคล้อง

ก่อนการวิเคราะห์โมเดลเพื่อทดสอบความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวในองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรทุกตัว ทั้งนี้ตัวแปรแฝงทุกตัวจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันเป็นบวกและมีค่าไม่น้อยกว่า .03 (ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 97) จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นโมเดลดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ

ตัว บ่งชี้	CD1	CD2	CD3	CD4	CD5	CD6	ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	QA1	QA2	QA3	QA4	QA5	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	ER1	ER2	ER3		
CD1	1																									
CD2	.78**	1																								
CD3	.44**	.60**	1																							
CD4	.42**	.50**	.90**	1																						
CD5	.48**	.54**	.45**	.56**	1																					
CD6	.54**	.56**	.53**	.48**	.55**	1																				
ES1	.36**	.44**	.47**	.45**	.54**	.46**	1																			
ES2	.39**	.47**	.45**	.46**	.48**	.54**	.36**	1																		
ES3	.10**	.14**	.24**	.23**	.16**	.13**	.37**	.12**	1																	
ES4	.08**	.11**	.13**	.11**	.07**	.05**	.24**	.05**	.73**	1																
ES5	.38**	.43**	.37**	.35**	.40**	.46**	.36**	.45**	.13**	.14**	1															
QA1	.41**	.40**	.37**	.36**	.40**	.43**	.32**	.39**	.12**	.17**	.58**	1														
QA2	.38**	.37**	.38**	.37**	.39**	.40**	.34**	.36**	.14**	.18**	.58**	.87**	1													
QA3	.37**	.35**	.37**	.36**	.36**	.37**	.30**	.34**	.09**	.14**	.54**	.86**	.83**	1												
QA4	.37**	.36**	.34**	.34**	.41**	.41**	.36**	.31**	.16**	.17**	.56**	.73**	.72**	.71**	1											
QA5	.42**	.40**	.30**	.30**	.39**	.39**	.32**	.35**	.13**	.13**	.60**	.71**	.69**	.70**	.75**	1										
IT1	.33**	.32**	.26**	.26**	.35**	.30**	.24**	.35**	.03	.03	.52**	.56**	.55**	.57**	.53**	.51**	1									
IT2	.33**	.31**	.27**	.28**	.31**	.29**	.31**	.32**	.06	.07	.51**	.55**	.56**	.57**	.56**	.54**	.64**	1								
IT3	.40**	.36**	.27**	.28**	.36**	.33**	.31**	.36**	.06	.06	.57**	.57**	.57**	.57**	.60**	.59**	.66**	.89**	1							
IT4	.35**	.32**	.25**	.26**	.34**	.29**	.30**	.32**	.07	.07	.52**	.53**	.55**	.54**	.53**	.52**	.67**	.83**	.89**	1						
IT5	.45**	.39**	.29**	.30**	.39**	.42**	.31**	.37**	.05	.03	.59**	.63**	.62**	.62**	.63**	.67**	.60**	.69**	.80**	.69**	1					
ER1	.42**	.38**	.28**	.29**	.37**	.42**	.25**	.33**	.07	.05	.52**	.62**	.60**	.60**	.61**	.59**	.53**	.59**	.65**	.59**	.68**	1				
ER2	.32**	.37**	.36**	.37**	.38**	.39**	.31**	.40**	.10**	.18**	.41**	.42**	.44**	.41**	.43**	.37**	.40**	.37**	.42**	.38**	.43**	.51**	1			
ER3	.39**	.45**	.32**	.32**	.40**	.40**	.33**	.40**	.08**	.13**	.40**	.41**	.40**	.40**	.42**	.42**	.35**	.41**	.45**	.39**	.49**	.56**	.72**	1		

Bartlett's test of Sphericity = 11869.191 Sig = .00 Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .907

**ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.01)

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านความรู้ในการนิเทศ พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .03 ถึง .90 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด จำนวน 1 คู่ คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (CD4) กับ ให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทสถานศึกษา (CD3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .90 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มี ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด จำนวน 3 คู่ คือ เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (IT1) กับเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องนิเทศ (ES3) เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (IT1) กับ ใช้ กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ (ES4) และส่งเสริม สนับสนุนและให้ คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา (IT5) กับใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ (ES4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .03 และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า ค่า Bartlett's test of Sphericity = 11869.191 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .907 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลง

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลด้านทักษะการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	HR1	HR2	HR3	HR4	GP1	GP2	GP3	GP4	GP5	LS1	LS2	LS3	LS4	MN1	MN2	MN3	MN4	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	CM1	CM2	CM3	CM4	CM5
HR1	1																											
HR2	.59**	1																										
HR3	.65**	.67**	1																									
HR4	.63**	.67**	.70**	1																								
GP1	.52**	.49**	.52**	.50**	1																							
GP2	.51**	.47**	.53**	.53**	.64**	1																						
GP3	.50**	.46**	.53**	.53**	.64**	.99**	1																					
GP4	.46**	.49**	.55**	.54**	.63**	.76**	.77**	1																				
GP5	.47**	.52**	.53**	.57**	.62**	.63**	.64**	.87**	1																			
LS1	.58**	.55**	.56**	.54**	.60**	.61**	.61**	.57**	.56**	1																		
LS2	.56**	.46**	.50**	.56**	.56**	.56**	.56**	.51**	.49**	.63**	1																	
LS3	.47**	.51**	.50**	.43**	.44**	.44**	.44**	.45**	.45**	.56**	.50**	1																
LS4	.47**	.48**	.51**	.48**	.42**	.49**	.49**	.46**	.46**	.54**	.54**	.74**	1															
MN1	.50**	.52**	.52**	.50**	.41**	.42**	.42**	.44**	.47**	.46**	.38**	.56**	.52**	1														
MN2	.43**	.42**	.45**	.44**	.45**	.43**	.43**	.40**	.41**	.48**	.38**	.47**	.54**	.49**	1													
MN3	.49**	.50**	.54**	.49**	.47**	.46**	.46**	.46**	.49**	.52**	.42**	.64**	.56**	.63**	.46	1												
MN4	.48**	.46**	.56**	.43**	.46**	.44**	.43**	.48**	.49**	.49**	.47**	.62**	.54**	.50**	.46**	.59**	1											
EL1	.44**	.41**	.47**	.46**	.38**	.41**	.41**	.442*	.46**	.44**	.49**	.46**	.47**	.46**	.35**	.51**	.46**	1										
EL2	.40**	.43**	.45**	.44**	.39**	.44**	.43**	.41**	.43**	.42**	.46**	.47**	.48**	.47**	.54**	.54**	.46**	.55	1									
EL3	.39**	.41**	.44**	.44**	.38**	.41**	.41**	.39**	.39**	.41**	.46**	.45**	.46**	.45**	.50**	.50**	.44**	.50	.90	1								
EL4	.43**	.43**	.50**	.42**	.45**	.43**	.43**	.43**	.43**	.46**	.45**	.59**	.53**	.51**	.45**	.61**	.61**	.56	.54	.53	1							
EL5	.46**	.44**	.47**	.47**	.41**	.43**	.43**	.41**	.44**	.49**	.47**	.49**	.48**	.47**	.45**	.51**	.48**	.43	.43	.43	.53	1						
EL6	.42**	.44**	.43**	.46**	.43**	.42**	.41**	.46**	.50**	.51**	.42**	.48**	.48**	.51**	.51**	.53**	.54**	.56	.56	.53	.59	.48	1					
CM1	.48**	.50**	.53**	.46**	.50**	.47**	.47**	.48**	.45**	.51**	.49**	.54**	.54**	.49**	.47**	.58**	.51**	.46	.46	.64	.57	.60	.50	1				
CM2	.49**	.50**	.54**	.46**	.51**	.48**	.48**	.48**	.45**	.51**	.50**	.53**	.54**	.48**	.47**	.57**	.50**	.47	.46	.46	.57	.60	.49	.99	1			
CM3	.50**	.49**	.52**	.51**	.48**	.47**	.47**	.45**	.49**	.54**	.51**	.51**	.50**	.48**	.48**	.55**	.52**	.49	.49	.48	.55	.91	.51	.65	.65	1		
CM4	.45**	.44**	.49**	.46**	.43**	.42**	.42**	.40**	.44**	.49**	.46**	.47**	.46**	.44**	.43**	.51**	.48**	.45	.46	.45	.52	.87	.47	.60	.60	.94	1	
CM5	.48**	.45**	.54**	.48**	.45**	.44**	.44**	.50**	.51**	.47**	.45**	.49**	.54**	.46**	.43**	.52**	.49**	.37**	.40**	.41**	.48**	.49	.46	.68	.67	.54	.50	1

Bartlett's test of Sphericity = 17915.608 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .935

**ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.01)

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดล ตัวบ่งชี้ด้านทักษะการนิเทศ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 28 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ($p < .01$) มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.99 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด มีจำนวน 2 คู่ คือ ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ (GP3) กับ ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน (GP2) และ พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ (CM2) กับ เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง (CM1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .99 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด จำนวน 1 คู่ คือ กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน (EL1) กับ จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ (MN2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .35 และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า มีค่า Bartlett's test of Sphericity = 17915.608 มีนัยสำคัญทางสถิติและค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .935 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลง

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	AT1	AT2	AT3	AT4	MT1	MT2	MT3	MT4	
PS1	1																			
PS2	.15**	1																		
PS3	.52**	.10*	1																	
PS4	.56**	.09*	.85**	1																
PS5	.57**	.10*	.63**	.78**	1															
PS6	.51**	.09*	.99**	.85**	.62**	1														
ME1	.44**	.05*	.44**	.46**	.50**	.45**	1													
ME2	.40**	.08*	.47**	.43**	.45**	.46**	.48**	1												
ME3	.44**	.06*	.49**	.50**	.53**	.49**	.45**	.57**	1											
ME4	.43**	.09*	.55**	.55**	.56**	.55**	.46**	.58**	.69**	1										
ME5	.45**	.09*	.52**	.54**	.55**	.51**	.48**	.48**	.67**	.53**	1									
AT1	.43**	.13**	.51**	.47**	.48**	.51**	.48**	.47**	.48**	.53**	.56**	1								
AT2	.35**	.08*	.44**	.40**	.38**	.43**	.43**	.47**	.44**	.45**	.49**	.46**	1							
AT3	.39**	.10*	.50**	.46**	.45**	.50**	.46**	.49**	.44**	.45**	.51**	.60**	.64**	1						
AT4	.42**	.07	.50**	.46**	.48**	.50**	.44**	.45**	.49**	.46**	.51**	.51**	.53**	.57**	1					
MT1	.39**	.10*	.48**	.45**	.45**	.48**	.44**	.45**	.47**	.43**	.49**	.51**	.44**	.52**	.55**	1				
MT2	.36**	.11**	.46**	.43**	.43**	.45**	.46**	.48**	.45**	.43**	.45**	.43**	.49**	.49**	.42**	.55**	1			
MT3	.44**	.09*	.50**	.47**	.49**	.49**	.46**	.46**	.49**	.48**	.50**	.52**	.47**	.53**	.61**	.62**	.50**	1		
MT4	.47**	.10*	.52**	.49**	.48**	.52**	.47**	.45**	.52**	.46**	.53**	.51**	.50**	.56**	.66**	.56**	.51**	.68**	1	

Bartlett's test of Sphericity = 9118.509 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .936

**ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.01)

*ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05)

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดล ตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศพบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($p < .01$, $p < .05$) มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึง สูงสุด ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.99 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี (PS6) กับ อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง (PS3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .99 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด จำนวน 1 คู่ คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (ME1) กับอดทนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว (PS2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .05 และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า ค่า Bartlett's test of Sphericity = 9118.509 มีนัยสำคัญทางสถิติและค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .936 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ ด้านความรู้ในการนิเทศ ด้านทักษะการนิเทศ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติ Bartlett ค่าดัชนี KMO ของโมเดลย่อยสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	P	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy
ด้านความรู้ในการนิเทศ	11869.191**	.00	.907
ด้านทักษะการนิเทศ	17915.608**	.00	.935
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ	9118.509**	.00	.936

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า เมทริกซ์เอกลักษณะมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการนิเทศ ด้านทักษะการนิเทศ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ มีค่า Bartlett's test of Sphericity เท่ากับ 11869.191, 17915.608, และ 9118.509 ตามลำดับ โดยทุกโมเดลมีความน่าจะเป็นเท่ากับ .00 ($p > .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .907, .935 และ .936 ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .50 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 71 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดล ทั้ง 3 โมเดล มีรายละเอียด ดังนี้

1. โมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ (SK)

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
CD	1	CD1	0.41**	0.02	0.48	0.67	0.16
	2	CD2	0.38**	0.02	0.44	-0.44	0.19
	3	CD3	0.37**	0.02	0.41	0.47	0.20
	4	CD4	0.37**	0.03	0.39	-0.15	0.22
	5	CD5	0.41**	0.02	0.50	0.48	0.16

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
	6	CD6	0.44**	0.02	0.58	0.24	0.14
ES	7	ES1	0.27**	0.02	0.20	-0.39	0.29
	8	ES2	0.34**	0.02	0.32	-0.20	0.24
	9	ES3	0.08**	0.02	0.02	-0.19	0.35
	10	ES4	0.09**	0.02	0.02	0.25	0.35
	11	ES5	0.48**	0.02	0.65	0.51	0.12
QA	12	QA1	0.53**	0.02	0.75	0.26	0.09
	13	QA2	0.51**	0.02	0.72	0.23	0.10
	14	QA3	0.51**	0.02	0.70	0.19	0.11
	15	QA4	0.52**	0.02	0.73	0.40	0.10
	16	QA5	0.51**	0.02	0.67	0.25	0.13
IT	17	IT1	0.52**	0.03	0.80	0.74	0.07
	18	IT2	0.53**	0.02	0.83	0.34	0.06
	19	IT3	0.56**	0.02	0.96	0.18	0.01
	20	IT4	0.54**	0.02	0.83	0.12	0.06
	21	IT5	0.62**	0.02	1.00	1.40	0.02
ER	22	ER1	0.55**	0.02	0.76	0.80	0.10
	23	ER2	0.36**	0.02	0.37	-0.03	0.22
	24	ER3	0.39**	0.02	0.43	0.19	0.21

**p<.01, Chi-square = 146.76, df=148, χ^2 /df= 0.99 p-value = 0.51

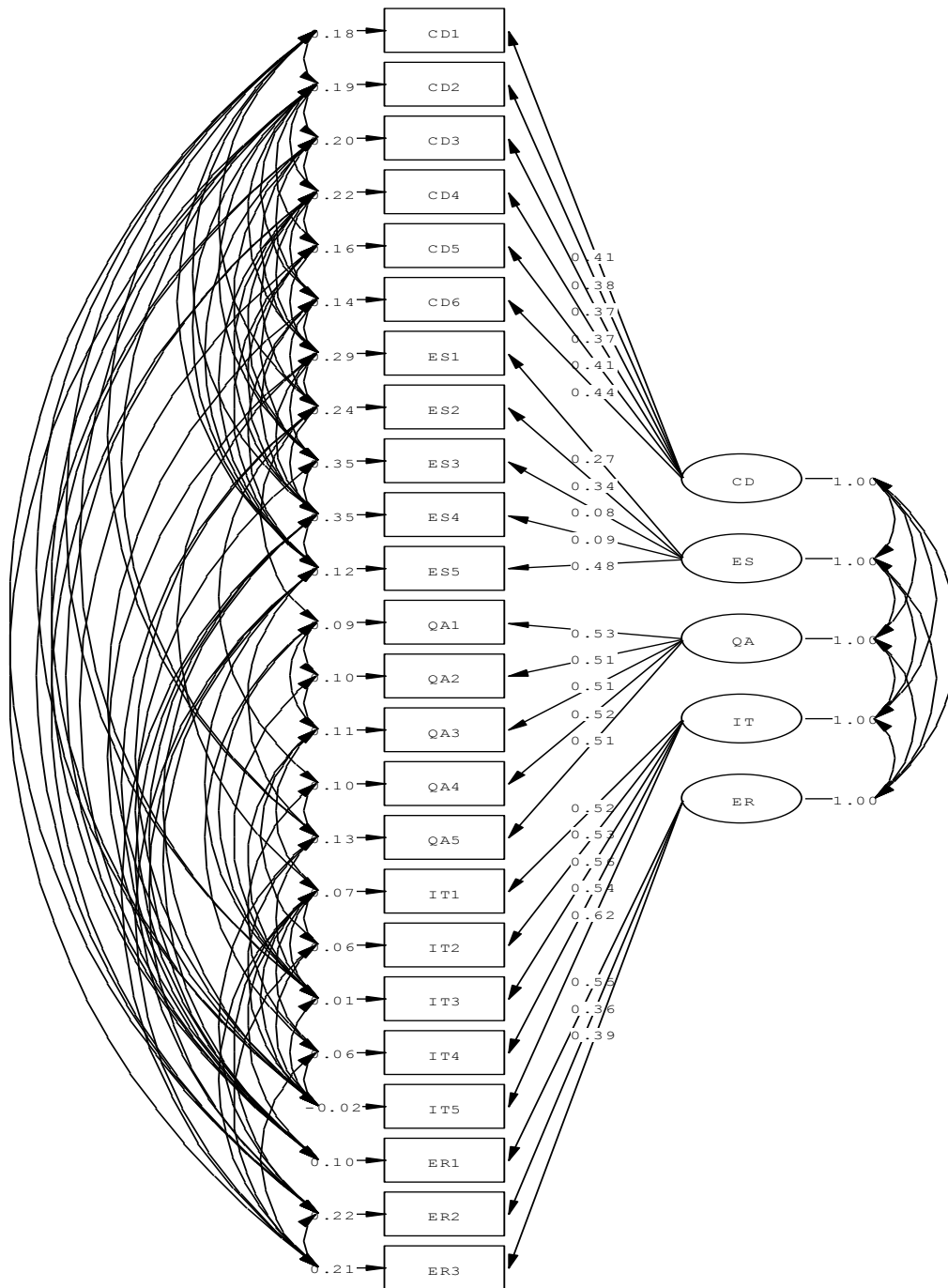
GFI=0.98, AGFI= 0.96, RMSEA= 0.00, CN= 731.95

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 5 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านความรู้ในการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	CD	ES	QA	IT	ER
CD	1.00				
ES	1.00**	1.00			
QA	0.65**	0.82**	1.00		
IT	0.50**	0.71**	0.72**	1.00	
ER	0.71**	1.00**	0.82**	0.74**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 และ ตาราง 26 สามารถสร้างโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ
ดังภาพประกอบ 12



Chi-Square=146.76, df=148, P-value=0.51329, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 12 โมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ

จากตาราง 25 และภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความรู้ในการนิเทศ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี พิจารณาได้จาก ค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 146.76 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 148 ค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.51$) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2/df มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน GFI เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว AGFI เท่ากับ .96 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 25 และภาพประกอบ 12 นำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 24 ตัว มีค่าเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ คือ ตั้งแต่ .08 ถึง .62 เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO และค่าสถิติ ของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ CD1-CD6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CD ตัวบ่งชี้ ES1-ES5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ES ตัวบ่งชี้ QA1-QA5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย QA ตัวบ่งชี้ IT1-IT5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย IT ตัวบ่งชี้ ER1-ER3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ER โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 100

จากตาราง 26 แสดงองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบในโมเดล ด้านความรู้ในการนิเทศ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .50-1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่สามารถระบุถึงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป ทำให้ได้สเกลการสเกลองค์ประกอบย่อย 5 ตัว ดังต่อไปนี้

$$CD = .67 (CD1) + .48 (CD5) + .47 (CD3) + .24 (CD6) - .15 (CD4) - .44 (CD2)$$

$$ES = .51 (ES5) + .25 (ES4) - .19 (ES3) - .20 (ES2) - .39 (ES1)$$

$$QA = .40 (QA4) + .26 (QA1) + .25 (QA5) + .23 (QA2) + .19 (QA3)$$

$$IT = 1.40 (IT5) + .74 (IT1) + .34 (IT2) + .18 (IT3) + .12 (IT4)$$

$$ER = .80 (ER1) + .19 (ER3) - .03 (ER2)$$

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบทั้ง 24 ตัวบ่งชี้ พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านความรู้ในการนิเทศจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา (IT5) (b=0.62)
2. ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT) (IT3) (b=0.56)
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา (ER1) (b=0.55)
4. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา (IT4) (b=0.54)
5. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (QA1) (b=0.53)
6. นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (IT2) (b=0.53)
7. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) (QA4) (b=0.52)
8. เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (IT1) (b=0.52)

9. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (QA2) (b=0.51)
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (QA3) (b=0.51)
11. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (QA5) (b=0.51)
12. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา (ES5) (b=0.48)
13. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร (CD6) (b=0.44)
14. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร (CD1) (b=0.41)
15. ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (CD5) (b=0.41)
16. นำผลการวิจัยไปใช้และผลิงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมกรณีศึกษา และพัฒนางานทดลองจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (ER3) (b=0.39)
17. ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (CD2) (b=0.38)
18. ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา (CD3) (b=0.37)
19. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (CD4) (b=0.37)
20. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน (ER2) (b=0.36)

21. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน (ES2) (b=0.34)
 22. นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา (ES1) (b=0.27)
 23. ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ (ES4) (b=0.09)
 24. เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ (ES3) (b=0.08)
2. โมเดลด้านทักษะการนิเทศ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล

ด้านทักษะการนิเทศ (SS)

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
HR	1	HR1	0.42**	0.02	0.60	0.36	0.12
	2	HR2	0.40**	0.02	0.60	0.35	0.11
	3	HR3	0.43**	0.02	0.71	0.51	0.08
	4	HR4	0.43**	0.02	0.66	0.47	0.09
GP	5	GP1	0.49**	0.02	0.69	0.68	0.11
	6	GP2	0.50**	0.02	0.73	-0.22	0.09
	7	GP3	0.50**	0.02	0.74	0.62	0.09
	8	GP4	0.51**	0.02	0.78	1.11	0.07
	9	GP5	0.43**	0.02	0.58	-0.44	0.13
LS	10	LS1	0.39**	0.02	0.54	0.14	0.13
	11	LS2	0.41**	0.02	0.53	0.29	0.15
	12	LS3	0.38**	0.02	0.51	0.03	0.14
	13	LS4	0.41**	0.02	0.55	0.28	0.13
MN	14	MN1	0.39**	0.02	0.48	0.21	0.16

ตาราง 27 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
	15	MN1	0.37**	0.02	0.41	0.15	0.19
	16	MN3	0.40**	0.02	0.56	0.27	0.13
	17	MN4	0.37**	0.02	0.48	0.16	0.15
EL	18	EL1	0.41**	0.02	0.52	0.45	0.16
	19	EL2	0.39**	0.02	0.48	0.22	0.16
	20	EL3	0.38**	0.02	0.48	0.13	0.16
	21	EL4	0.44**	0.02	0.60	0.34	0.13
	22	EL5	0.43**	0.02	0.60	1.67	0.12
	23	EL6	0.42**	0.02	0.57	0.35	0.13
CM	24	CM1	0.44**	0.02	0.64	1.68	0.11
	25	CM2	0.44**	0.02	0.63	-1.44	0.11
	26	CM3	0.43**	0.02	0.62	1.32	0.11
	27	CM4	0.39**	0.02	0.52	-0.31	0.14
	28	CM5	0.41**	0.02	0.63	0.59	0.10

**p<.01, Chi-square = 216.63, df= 217, χ^2 /df= 0.99 p-value = 0.49

GFI= 0.97, AGFI=0.95, RMSEA= 0.00, CN= 703.98

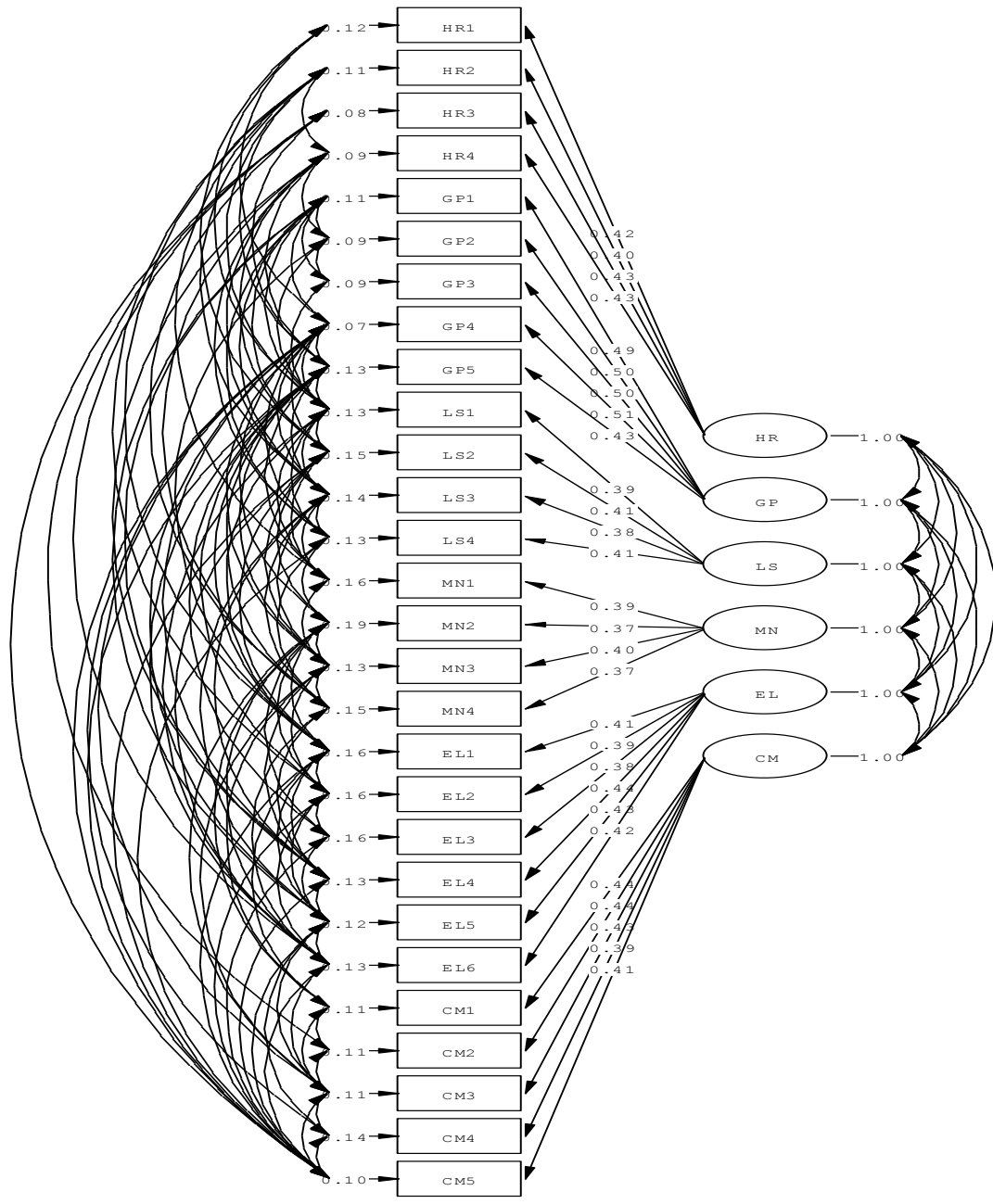
ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 6 ตัวในองค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบย่อย	HR	GP	LS	MN	EL	CM
HR	1.00					
GP	0.73**	1.00				
LS	0.85**	0.82**	1.00			
MN	0.85**	0.77**	0.97**	1.00		
EL	0.73**	0.66**	0.84**	0.88**	1.00	
CM	0.77**	0.70**	0.87**	0.89**	0.88**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 และ 28 สามารถสร้างโมเดลด้านทักษะการนิเทศ

ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=216.63, df=217, P-value=0.49436, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 โมเดลด้านทักษะการนิเทศ

จากตาราง 27 และภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านทักษะการนิเทศ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี พิจารณาได้จาก ค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 216.63 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 217 ค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.49$) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2/df มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 27 และภาพประกอบ 13 นำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 28 ตัว มีค่าเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ คือ ตั้งแต่ .37 ถึง .51 เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO และค่าสถิติ ของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HR1 – HR4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HR ตัวบ่งชี้ GP1–GP5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย GP ตัวบ่งชี้ LS1–LS4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย LS ตัวบ่งชี้ MN1–MN4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย MN ตัวบ่งชี้ EL1–EL6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย EL ตัวบ่งชี้ CM1–CM5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CM โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 41 ถึงร้อยละ 78

จากตาราง 28 แสดงองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบในโมเดล ด้านทักษะการนิเทศ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .66–.97 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความเคลื่อนไหวอยู่ด้วย ซึ่งเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปสร้าง

สเกลองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่สามารถระบุถึงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป ทำให้ได้สมการสเกลองค์ประกอบย่อย 6 ตัว ดังต่อไปนี้

$$HR = .51 (HR3) + .47 (HR4) + .36 (HR1) + .35 (HR2)$$

$$GP = 1.11 (GP4) + .68 (GP1) + .62 (GP3) - .22 (GP2) - .44 (GP5)$$

$$LS = .29 (LS2) + .28 (LS4) + .14 (LS1) + .03 (LS3)$$

$$MN = .27 (MN3) + .21 (MN1) + .16 (MN4) + .15 (MN2)$$

$$EL = 1.67 (EL5) + .45 (EL1) + .35 (EL6) + .34 (EL4) + .22 (EL2) + .13 (EL3)$$

$$CM = 1.68 (CM1) + 1.32 (CM3) + .59 (CM5) + .31 (CM4) - 1.44 (CM2)$$

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบทั้ง 28 ตัวบ่งชี้ พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านทักษะการนิเทศจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (GP4) (b=0.51)
2. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน (GP2) (b=0.50)
3. มีให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ (GP3) (b=0.50)
4. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน (GP1) (b=0.49)
5. เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ (EL4) (b=0.44)
6. เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง (CM1) (b=0.44)
7. พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ (CM2) (b=0.44)
8. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ (HR3) (b=0.43)
9. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุมีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ (HR4) (b=0.43)
10. ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนา
ร่วมกัน (GP5) (b=0.43)

11. วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน (EL5) (b=0.43)
12. จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน (CM3) (b=0.43)
13. สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ (HR1) (b=0.42)
14. สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน (EL6) (b=0.42)
15. รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (LS2) (b=0.41)
16. ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง (LS4) (b=0.41)
17. กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน (EL1) (b=0.41)
18. เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม (CM5) (b=0.41)
19. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ (HR2) (b=0.40)
20. ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (MN3) (b=0.40)
21. กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ (LS1) (b=0.39)
22. วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน (MN1) (b=0.39)
23. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม (EL2) (b=0.39)
24. จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน (CM4) (b=0.39)
25. ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน (LS3) (b=0.38)
26. สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง (EL3) (b=0.38)
27. จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ (MN1) (b=0.37)
28. ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด (MN4) (b=0.37)

3. โมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ของโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB)

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
PS	1	PS1	0.29**	0.02	0.42	0.17	0.12
	2	PS2	0.05**	0.02	0.01	-0.04	0.23
	3	PS3	0.39**	0.02	0.71	-1.16	0.06
	4	PS4	0.48**	0.02	1.00	2.71	0.01
	5	PS5	0.36**	0.02	0.57	-0.53	0.10
	6	PS6	0.39**	0.02	0.70	0.43	0.07
ME	7	ME1	0.32**	0.02	0.43	0.31	0.13
	8	ME2	0.34**	0.02	0.47	0.37	0.13
	9	ME3	0.35**	0.02	0.50	0.17	0.12
	10	ME4	0.34**	0.02	0.46	0.06	0.13
	11	ME5	0.35**	0.02	0.56	0.30	0.10
AT	12	AT1	0.36**	0.02	0.51	0.36	0.13
	13	AT2	0.36**	0.02	0.46	0.24	0.15
	14	AT3	0.37**	0.02	0.55	0.27	0.11
	15	AT4	0.37**	0.02	0.56	0.38	0.11
MT	16	MT1	0.41**	0.02	0.62	0.53	0.10
	17	MT2	0.35**	0.02	0.44	0.19	0.16

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้(e)
			B	SE			
	18	MT3	0.38**	0.02	0.64	0.48	0.08
	19	MT4	0.38**	0.02	0.67	0.65	0.07

**p<.01, Chi-square = 87.69, df=98, $\chi^2/df = 0.89$ p-value = 0.76

GFI= 0.98, AGFI=0.97, RMSEA= 0.00, CN= 863

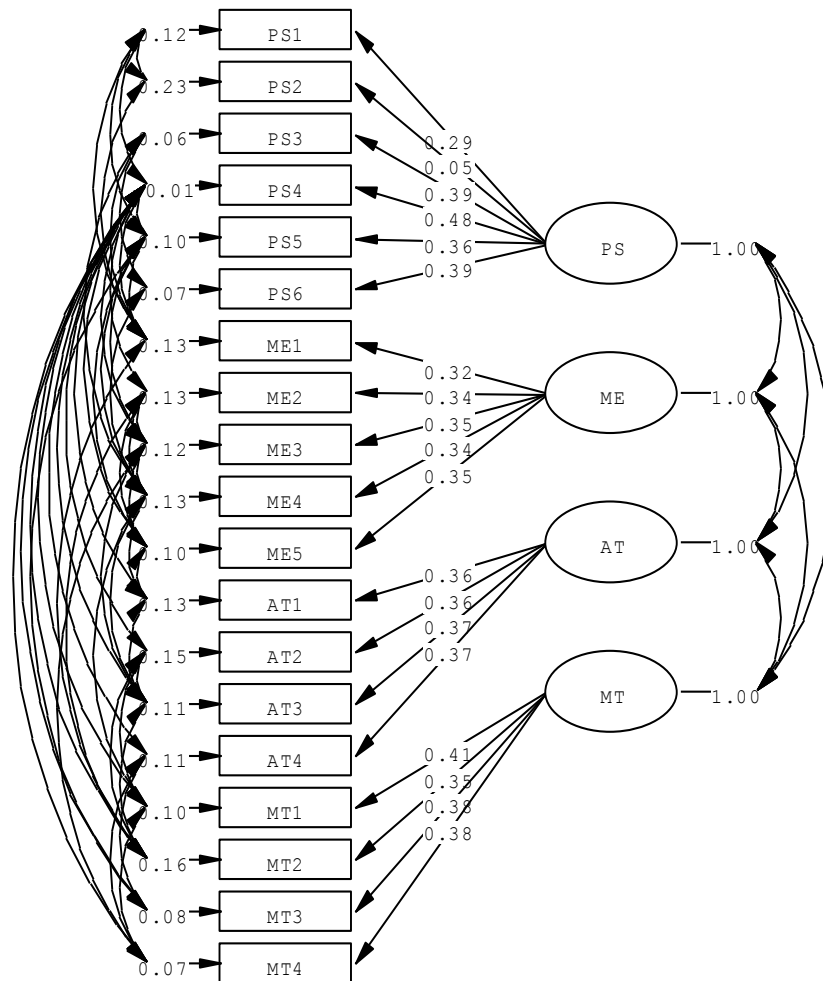
ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

องค์ประกอบย่อย	PS	ME	AT	MT
PS	1.00			
ME	0.82**	1.00		
AT	0.82**	0.93**	1.00	
MT	0.77**	0.85**	0.90**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 และ 30 สามารถสร้างโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

ดังภาพประกอบ 14



Chi-Square=87.69, df=98, P-value=0.76308, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 14 โมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

จากตาราง 29 และภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี พิจารณาได้จาก ค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 87.69 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 98 ค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.76$)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว

(AGFI) เท่ากับ .97 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 29 และภาพประกอบ 14 หน้าที่องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีค่าเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ คือ ตั้งแต่ .05 ถึง .48 เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO และค่าสถิติ ของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ PS1-PS6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย PS ตัวบ่งชี้ ME1-ME5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ME ตัวบ่งชี้ AT1-AT4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย AT ตัวบ่งชี้ MT1-MT4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย MT โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 1 ถึง ร้อยละ 100

จากตาราง 30 แสดงองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบในโมเดล ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .77-93 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่สามารถระบุถึงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป ทำให้ได้สมการสเกลองค์ประกอบย่อย 4 ตัว ดังต่อไปนี้

$$PS = 2.71 (PS4) + .43 (PS6) + .17(PS1) - .04(PS2) - .53(PS5) - 1.16(PS3)$$

$$ME = .37 (ME2) + .31 (ME1) + .30 (ME5) + .17 (ME3) + .06 (ME4)$$

$$AT = .38 (AT4) + .36 (AT1) + .27 (AT3) + .24 (AT2)$$

$$MT = .65 (MT4) + .53 (MT1) + .48 (MT3) + .19(MT2)$$

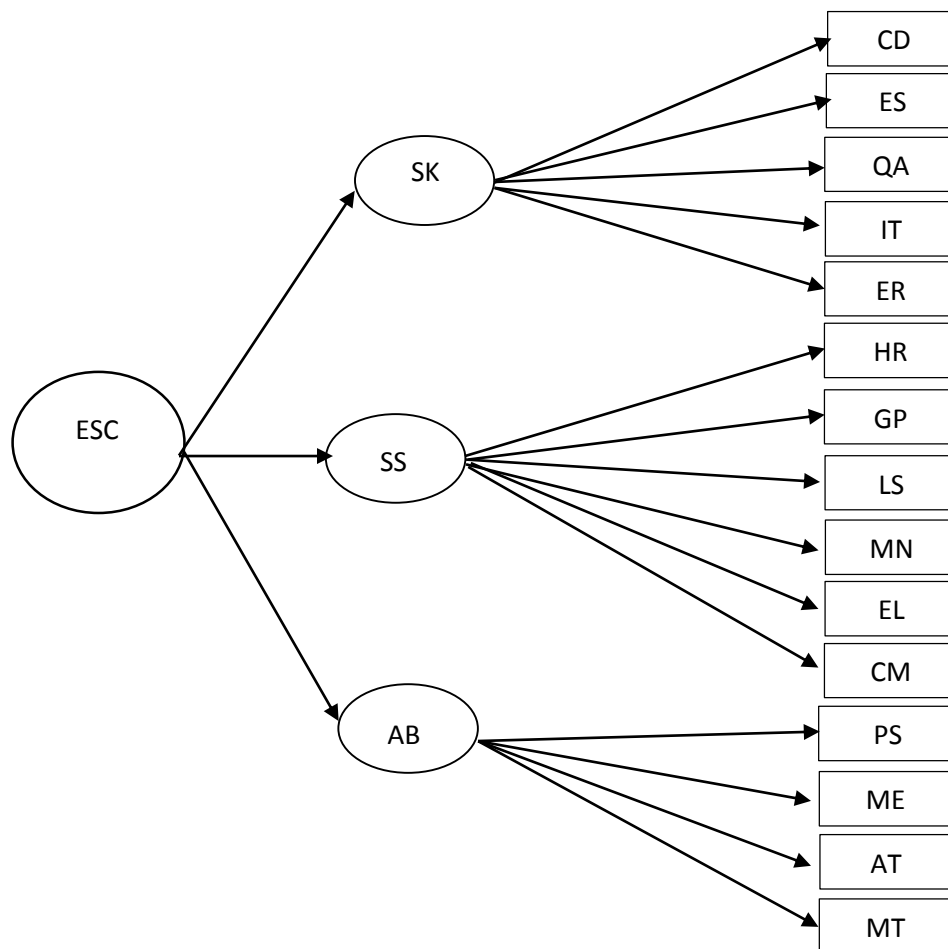
การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบทั้ง 19 ตัวบ่งชี้ พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้

1. กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์ (PS4) (b=0.48)
2. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย (MT1) (b=0.41)
3. อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง (PS3) (b=0.39)
4. พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี (PS6) (b=0.39)
5. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน (MT3) (b=0.38)
6. พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน (MT4) (b=0.38)
7. รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเกียรติแห่งวิชาชีพ (AT3) (b=0.37)
8. เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ (AT4) (b=0.37)
9. เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว (PS5) (b=0.36)
10. ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศ การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา (AT1) (b=0.36)
11. ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (AT2) (b=0.36)
12. รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด (ME3) (b=0.35)
13. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ME5) (b=0.35)
14. มีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (MT2) (b=0.35)
15. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี (ME2) (b=0.35)

16. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ (ME4) ($b=0.34$)
17. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (ME1) ($b=0.32$)
18. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ (PS1) ($b=0.29$)
19. อุดหนุนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศโดยไม่แสดงอาการ
เบียดเบียนหรือจู้จี้จุกจิก (PS2) ($b=0.05$)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนา
โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การวิเคราะห์ในตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดล
โครงสร้างสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งได้จาก
สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ในการ
นิเทศ (SK) ด้านทักษะการนิเทศ (SS) และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มาวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสมรรถนะ

การนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์สถิติของ Bartlett's test of Sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลสมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้	CD	ES	QA	IT	ER	HR	GP	LS	MN	EL	CM	PS	ME	AT	MT
CD	1														
ES	.60**	1													
QA	.53**	.52**	1												
IT	.46**	.44**	.71**	1											
ER	.54**	.47**	.62**	.63**	1										
HR	.53**	.49**	.45**	.45**	.60**	1									
GP	.50**	.45**	.48**	.51**	.65**	.67**	1								
LS	.56**	.49**	.52**	.52**	.63**	.71**	.69**	1							
MN	.58**	.55**	.56**	.54**	.63**	.69**	.63**	.75**	1						
EL	.59**	.50**	.57**	.55**	.64**	.65**	.61**	.72**	.78**	1					
CM	.52**	.47**	.50**	.47**	.61**	.66**	.61**	.70**	.70**	.75**	1				
PS	.47**	.43**	.38**	.41**	.46**	.60**	.53**	.58**	.58**	.60**	.63**	1			
ME	.47**	.41**	.44**	.48**	.42**	.56**	.51**	.57**	.57**	.61**	.61**	.69**	1		
AT	.48**	.38**	.40**	.48**	.41**	.55**	.51**	.52**	.55**	.56**	.56**	.63**	.73**	1	
MT	.48**	.40**	.37**	.46**	.41**	.55**	.50**	.55**	.58**	.60**	.58**	.64**	.71**	.76**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .37-.78 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านทักษะการประเมินผล (EL) กับ ด้านทักษะการจัดการนิเทศ (MN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ (MT) กับ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (QA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .37

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่า Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และดัชนี KMO (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .50 จะทำให้ข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2554, หน้า 98) จำแนกตามโมเดลย่อย ผลการตรวจสอบข้อมูล ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 แสดงค่าสถิติดัชนี KMO ของโมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	P	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy
สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	6660.648**	.00	.953

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ค่า Bartlett's test of Sphericity เท่ากับ 6660.648 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ .953 ซึ่งมากกว่า .50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แสดงในตาราง 33 และภาพประกอบ 16

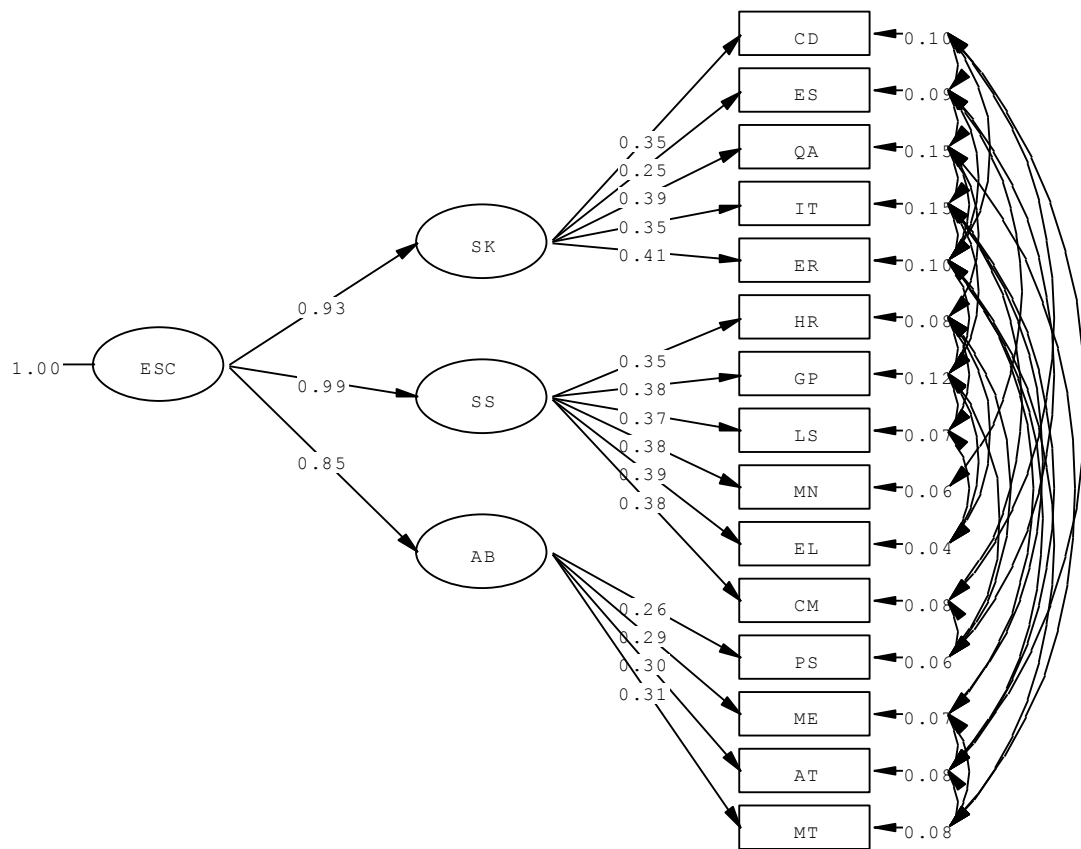
ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะ
การนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์ น้ำหนัก องค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
	b	SE			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก					
ด้านความรู้ในการนิเทศ					
CD	0.35**	0.00	0.55	0.39	0.10
ES	0.25**	0.02	0.40	0.19	0.09
QA	0.39**	0.02	0.51	0.19	0.15
IT	0.35**	0.02	0.46	0.08	0.15
ER	0.41**	0.02	0.63	0.51	0.10
	b	SE			
ด้านทักษะการนิเทศ					
HR	0.35**	0.00	0.60	0.31	0.08
GP	0.38**	0.02	0.55	0.10	0.12
LS	0.37**	0.02	0.67	0.33	0.07
MN	0.38**	0.02	0.70	0.33	0.06
EL	0.39**	0.02	0.78	0.72	0.04
CM	0.38**	0.02	0.63	0.27	0.05

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์ น้ำหนัก องค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวนิเทศ					
PS	0.26**	0.00	0.53	0.68	0.06
ME	0.29**	0.02	0.56	0.54	0.07
AT	0.30**	0.02	0.53	0.29	0.08
MT	0.31**	0.02	0.55	0.48	0.08
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง					
SK	0.93**	0.05	0.86	-	-
SS	0.99**	0.05	0.96	-	-
AB	0.85**	0.05	0.72	-	-
**p<.01, Chi-square = 52.55, df=54, χ^2 /df=0.97 p-value = 0.53 GFI= 0.99, AGFI=0.97, RMSEA= 0.00, CN= 876.59					

จากตาราง 32 และ 33 สามารถสร้างโมเดลสมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square=52.55, df=54, P-value=0.53032, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 16 โมเดลสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากตาราง 33 และภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square : χ^2) เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญ 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 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .25 ถึง .41 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยตัวที่ 1 ด้านการวิจัยทางการศึกษา (ER : $b = 0.41$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 2 ด้านการประกันคุณภาพ (QA : $b = 0.39$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 3 ด้านการประเมินผล (EL : $b = 0.39$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 4 ด้านกระบวนการกลุ่ม (GP : $b = 0.38$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 5 ด้านการจัดการนิเทศ (MN : $b = 0.38$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 6 ด้านการสื่อสาร (CM : $b = 0.38$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 7 ด้านการเป็นผู้นำ (LS : $b = 0.37$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 8 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (CD : $b = 0.35$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 9 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IT : $b = 0.35$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 10 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HR : $b = 0.35$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 11 ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ (MT : $b = 0.31$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 12 ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ (AT : $b = 0.30$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 13 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (ME : $b = 0.29$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 14 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (PS : $b = 0.26$) องค์ประกอบย่อยตัวที่ 15 ด้านการนิเทศการศึกษา (ES : $b = 0.25$) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบย่อยดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 40 ถึงร้อยละ 78 ทำให้ได้สมการสเกลองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

$$SK = 0.55 (CD) + 0.40 (ES) + 0.51 (QA) + 0.46(IT) + 0.63 (ER)$$

$$SS = 0.60 (HR) + 0.55 (GP) + 0.67 (LS) + 0.70(MN) + 0.78 (EL) + 0.63(CM)$$

$$AB = 0.53 (PS) + 0.56 (ME) + 0.53 (AT) + 0.55 (MT)$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ .85 ถึง .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้

ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบหลักหรือค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 72 ถึงร้อยละ 96

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสืบพงษ์, 2554, หน้า 227) ดังสมการ

$$ESC = 0.93 (SK) + 0.99 (SS) + 0.85 (AB)$$

ตอนที่ 6 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลนำมาซึ่งการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ องค์ประกอบหลัก เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 (Farrell & Rudd, 2011) รายละเอียด ดังตาราง 34

ตาราง 34 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ		องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	(SE)		b	(SE)		b	(SE)		
ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK)	0.93**	0.05	ด้านการพัฒนาหลักสูตร (CD)	0.35**	-	CD1	0.41**	0.02		
						CD2	0.38**	0.02		
						CD3	0.37**	0.02		
						CD4	0.37**	0.03		
						CD5	0.41**	0.02		
						CD6	0.44**	0.02		
			ด้านการนิเทศการศึกษา (ES)	0.25**	0.02			ES1	0.27**	0.02
								ES2	0.34**	0.02
								ES3	0.08**	0.02
								ES4	0.09**	0.02
								ES5	0.48**	0.02
			ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (QA)	0.39**	0.02			QA1	0.53**	0.02
								QA2	0.51**	0.02
								QA3	0.51**	0.02
								QA4	0.52**	0.02
								QA5	0.51**	0.02
			ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IT)	0.35**	0.02			IT1	0.52**	0.03
								IT2	0.53**	0.02
								IT3	0.56**	0.02
								IT4	0.54**	0.02
IT5	0.62**	0.02								
			ด้านการวิจัยทางการศึกษา (ER)	0.41**	0.02	ER1	0.55**	0.02		
						ER2	0.36**	0.02		
						ER3	0.39**	0.02		

ตาราง 34 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ		องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	b	(SE)		b	(SE)		b	(SE)			
ด้านทักษะการนิเทศ (SS)	0.99**	0.05	ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HR)	0.35**	-	HR1	0.42**	0.02			
						HR2	0.40**	0.02			
						HR3	0.43**	0.02			
						HR4	0.43**	0.02			
			ด้านกระบวนการกลุ่ม (GP)	0.38**	0.02				GP1	0.49**	0.02
									GP2	0.50**	0.02
									GP3	0.50**	0.02
									GP4	0.51**	0.02
									GP5	0.43**	0.02
			ด้านการเป็นผู้นำ (LS)	0.37**	0.02				LS1	0.39**	0.02
									LS2	0.41**	0.02
									LS3	0.38**	0.02
									LS4	0.41**	0.02
			ด้านการจัดการนิเทศ (MN)	0.38**	0.02				MN1	0.39**	0.02
									MN2	0.37**	0.02
									MN3	0.40**	0.02
									MN4	0.37**	0.02
			ด้านการประเมินผล (EL)	0.39**	0.02				EL1	0.41**	0.02
									EL2	0.39**	0.02
									EL3	0.38**	0.02
									EL4	0.44**	0.02
									EL5	0.43**	0.02
									EL6	0.42**	0.02
			ด้านการสื่อสาร (CM)	0.38**	0.02				CM1	0.44**	0.02
									CM2	0.44**	0.02
									CM3	0.43**	0.02
									CM4	0.39**	0.02
									CM5	0.41**	0.02

ตาราง 34 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ		องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	b	(SE)		b	(SE)		b	(SE)
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB)	0.85**	0.05	การมีบุคลิกภาพที่ดี (PS)	0.26**	-	PS1	0.29**	0.02
						PS2	0.05**	0.02
						PS3	0.39**	0.02
						PS4	0.48**	0.02
						PS5	0.36**	0.02
						PS6	0.39**	0.02
			การมีคุณธรรมจริยธรรม (ME)	0.29**	0.02	ME1	0.32**	0.02
						ME2	0.34**	0.02
						ME3	0.35**	0.02
						ME4	0.34**	0.02
						ME5	0.35**	0.02
			การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ (AT)	0.30**	0.02	AT1	0.36**	0.02
						AT2	0.36**	0.02
						AT3	0.37**	0.02
						AT4	0.37**	0.02
			ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ (MT)	0.31**	0.02	MT1	0.41**	0.02
						MT2	0.35**	0.02
						MT3	0.38**	0.02
						MT4	0.38**	0.02

จากตาราง 34 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .85 ถึง .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 71 ตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .05 ถึง .62 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ระยะที่ 3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคู่มือการใช้
องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย
ระดับความเหมาะสม จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพ
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	คำชี้แจงมีความชัดเจนถูกต้อง	4.60	0.55	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุ เป้าหมายได้	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้อง กับสภาพปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
5	นิยามเนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ประเด็นพิจารณาและ แหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตาม หลักวิชาการ	4.60	0.55	มากที่สุด
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน ไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.20	0.45	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม	4.40	0.55	มาก
8	แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มีความครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง	4.20	0.45	มาก
9	การลำดับขั้นตอนในคู่มือมีความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย	4.20	0.45	มาก
10	รูปเล่มของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและน่าสนใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.50	0.34	มาก

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ความเป็นมาแนวคิด 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) นิยามเนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ประเด็นพิจารณาและแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) รูปเล่มของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) แนวทางการประเมินนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) แบบสรุปผล

การประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์มีความครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไป
วัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) และการลำดับขั้นตอนในคู่มือมีความต่อเนื่อง
เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45)

ดังนั้นสรุปได้ว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้
เนื่องจากเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ
ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คำถามการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่พัฒนาขึ้นมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์มีลักษณะและ
ความเหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในขั้นการกำหนดกรอบแนวคิดและการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนในขั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการสอบถามศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 576 คน

ระยะที่ 3 การจัดทำ และตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ รายละเอียด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ มี 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 องค์ประกอบหลักทักษะการนิเทศ มี 28 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านการประเมินผล ด้านการจัดการนิเทศ และด้านกระบวนการกลุ่ม

1.3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ มี 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ

2. โมเดลโครงสร้างสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square : χ^2) เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 54 เมื่อพิจารณาว่า χ^2/df เท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (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)

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานงานวิจัย ทั้งนี้เพราะความรู้ในการนิเทศ เป็นความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหารและครู ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ สอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19); มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2560, ออนไลน์); ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 48) ให้ทัศนะคล้ายกันว่า ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ ก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องในทางการนิเทศการศึกษาความรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือและเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนิเทศให้ศึกษานิเทศก์ใช้ในการวางแผนการนิเทศ ตัดสินใจและแก้ปัญหา ในการดำเนินงานส่งผลให้ทิศทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทักษะการนิเทศเป็นทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้ การนิเทศมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 53); วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ม.ป.ป., หน้า 9) กล่าวว่าทักษะการนิเทศ มีความสำคัญ ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้องและเหมาะสมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัว ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของ

ศึกษานิเทศก์ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและพัฒนาขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 1); ปริญา เฉิดจำรูญ (2559, หน้า 49-57) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนตัวเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล เป็นตัวแปรที่สำคัญในความสำเร็จ เพราะถ้าบุคคลมีลักษณะส่วนตัวที่ดีย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้องเป็นแรงผลักดันให้การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างดี ก่อให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ แล้วนำมาวิเคราะห์หาระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ออกมา รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549); นิภาพร แสนเมือง (2557) และวัชรภรณ์ ที่สุกะ (2557) ซึ่งดำเนินการหลายขั้นตอนตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดย สมรรถนะด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 สมรรถนะด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับแสดงให้เห็นว่า ความรู้ในการนิเทศ ทักษะการนิเทศ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญและเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับการนิเทศเชื่อมั่น ศรัทธาและยินดีที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 162) ได้ศึกษาสมรรถนะ

การนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า สมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ นอกจากนี้ ปริญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 170) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการนิเทศ การศึกษา 2) สมรรถนะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา และจากผลการวิจัยยังพบว่าทักษะการนิเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของสมรรถนะ การนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากทักษะการนิเทศ ช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้อง และเหมาะสมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 53) กล่าวว่า ในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญมีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานร่วมกับครู เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ เป็นทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ให้กับผู้รับการนิเทศและเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้เข้าใจกระบวนการ เกี่ยวกับการนิเทศมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเอง สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ม.ป.ป., หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการนิเทศว่า ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ เป็นการเลือกใช้กิจกรรม กระบวนการ เทคนิค และทักษะในการนิเทศที่ เหมาะสมสอดคล้องกับงาน ผู้รับการนิเทศ และบริบทของสถานศึกษาส่งผลให้การนิเทศ การศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และ

องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยทางการศึกษา (ER) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (QA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (CD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 การนิเทศการศึกษา (ES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.25 ตามลำดับ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการวิจัยทางการศึกษาเป็นกระบวนการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความจริงเชิงตรรกะ (Logical) หรือความจริงเชิงประจักษ์ (Empirical) เพื่อตอบปัญหาทางการศึกษาอย่างมีระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก เพื่อความรู้ที่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้นยังเป็นกระบวนการที่สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อตอบปัญหาการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นกระบวนการของการสร้างเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด ซึ่งการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าสนับสนุนการพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยผลผลิตจากการวิจัยนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดสังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมจากการวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมฐานความรู้และสังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และความเข้มแข็งของประเทศ สอดคล้องกับ พัชรา ลินลอยมา (2551, หน้า 6), รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 18) และศักดิ์สิทธิ์ วัชรารัตน์ (2553, หน้า 3) ที่พบว่า การวิจัยทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษา คือ ทำให้รู้และเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยทางการศึกษาก่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ เครื่องมือ ตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น สามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย

คือ มนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำ การจัดการนิเทศ การประเมินผล และการสื่อสาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผล (EL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 ด้านกระบวนการกลุ่ม (GP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 ด้านการจัดการนิเทศ (MN) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 ด้านการสื่อสาร (CM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 ด้านการเป็นผู้นำ (LS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าการประเมินผล มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การประเมินผล เป็นความสามารถของผู้นิเทศในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงใด ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาการดำเนินงานและยังเป็นกระบวนการตรวจสอบ การกำหนดค่าของงานที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีค่าการประเมินเป็นปริมาณของจำนวนเล็กน้อย แล้วเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป ซึ่งผู้นิเทศ จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบการประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน สอดคล้องกับวัชรวิภา เลาเรียนดี (2550, หน้า 17); นันทากร คัมภีร์พงศ์ (2551, หน้า 25); Wiles and Lovell (1967, pp. 18–26 อ้างถึงใน พิรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 29–30) ที่พบว่า การประเมินผลมีความสำคัญจะช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา มีอะไรบ้าง การประเมินผลนี้จะไปช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตลอดจนนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และการประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

2.3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย

คือ การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และแรงจูงใจในการนิเทศ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ (MT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ (AT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 การมีคุณธรรมจริยธรรม (ME) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 การมีบุคลิกภาพที่ดี (PS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.26 จากข้อมูล

เชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจในการนิเทศมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการนิเทศเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายปลายทางตามที่ต้องการ โดยแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของผู้นิเทศที่มีแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยมีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน สอดคล้องกับ สุจิตรา ดิษธรรม (2551, หน้า 9-10); สมพงษ์ เกษมสิน (2553, หน้า 87); พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 37); วนิตา ประดิษฐ์ (2554, หน้า 12); วินัย ขอนทอง (2556, หน้า 8) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ท่วมเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและเจริญเติบโต นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพิ่มผลผลิตมากขึ้นแก่องค์กร และมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อดังนี้ 1) คำชี้แจงความชัดเจน ถูกต้อง 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายได้ 3) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้องกับสภาพปัญหา 4) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง 5) นิยามเนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ประเด็นพิจารณาและแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 6) รูปเล่มของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและน่าสนใจ มีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ 7) แนวทางการประเมินนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 8) การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม 9) แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มีความครอบคลุมชัดเจน สามารถนำไปวัดได้ถูกต้อง และ 10) การลำดับขั้นตอนในคู่มือมีความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย สอดคล้องกับ

สาระ ปัทมพงศา (2551, หน้า 50) กล่าววา ค่มือที่ดีนั้นควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ 1) ดานเนื้อหา ต้องถูกต้องและครอบคลุมสาระของคือนั้น 2) การจัดลำดับขอมูล นำเสนอเป็นขั้นตอนเขาใจงาย 3) มีคำชี้แจง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน 4) ผู้ไดอ่านแลว สามารถนำไปปฏิบัติได้ 5) รูปแบบของคือนีเหมาะสมและทนต่อการใช้งาน 6) ใภษาเหมาะสมกับผู้ใช้เขาใจงาย 7) มีตัวอย่างประกอบทำให้เขาใจงายขึ้น 8) มีแหล่งสืบคน ขอมูลหรือหนังสืออ้างอิง ทำนองเดียวกันกับ สิทธิกร ประสพสุข (2555, หน้า 40) กล่าววา ลักษณะของคือนีที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ดานรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษร อานงาย ชัดเจน รูปประกอบ เหมาะสมกับเนื้อหาและการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมี ความชัดเจน 2) ดานเนื้อหา วัตถุประสงค์ของคือนีกำหนดไวชัดเจน เหมาะสม ระบุ ขอบขาย เนื้อหา เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ คำแนะนำการศึกษาคือนีเขียนได้ ชัดเจน เขาใจงาย เนื้อหาความรูมีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น 3) ดานการนำไปใช้ กำหนดขั้นตอนการศึกษาคือนีไวชัดเจน กำหนดกิจกรรม เนื้อหาและ แบบฝึกได้สัมพันธ์ มีกิจกรรมประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฎฐา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 277) ได้ศึกษาองค์ประกอบของคือนีโรงเรียนพลอดภัยของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบใน การจัดทำคือนีการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของ การจัดทำคือนี 2) คำแนะนำ 3) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 4) บทสรุป และ 5) เอกสารอ้างอิง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อค้นพบใน การวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์เพื่อพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา

1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านทักษะการนิเทศ (SS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านความรู้ในการนิเทศ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ (AB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้ในการนิเทศ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านการวิจัยทางการศึกษา (ER) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ดังนั้น ในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในการนิเทศของศึกษานิเทศก์ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์นิเทศการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วางแผนการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ จัดทำโครงการนิเทศการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย และรายงานผลการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย จัดตั้งกองทุนส่งเสริมสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสำหรับครู และพัฒนานวัตกรรมการนิเทศสำหรับศึกษานิเทศก์ จัดให้มีการประกวดหรือนำเสนอผลงานวิจัยดีเด่นของศึกษานิเทศก์ และให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.2.2 องค์ประกอบหลักด้านทักษะการนิเทศซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล (EL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 ดังนั้น ศึกษานิเทศก์และหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับทักษะการประเมินผล เพราะการประเมินผลช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น ช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และ

การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น โดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้ศึกษานิเทศก์ให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านการประเมินผล เช่น อบรม สัมมนา ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อนำประสบการณ์มาประยุกต์ในการพัฒนาองค์การและส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้ประเมินโครงการที่ได้ดำเนินการในรูปแบบรายงานการประเมินโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการนิเทศให้บรรลุเป้าหมาย

1.2.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ (MT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการนิเทศก์ของศึกษานิเทศก์ เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากศึกษานิเทศก์มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ มีความสุขกายสบายใจ และพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมสนับสนุนในการไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โครงสร้างองค์การมีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอบอุ่นและเป็นมิตร ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีอิสระในการทำงาน และมีนโยบายชัดเจน ระบุแนวทางในการดำเนินงานสามารถนำไปสู่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ศึกษานิเทศก์และหน่วยงานต้นสังกัดควรนำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศก์ของศึกษานิเทศก์ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีสมรรถนะในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 71 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีเครื่องมือการวัดสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อให้ศึกษานิเทศก์และหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 จากโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทักษะการนิเทศ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.99 ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศจากการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาทักษะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการ ทั้งนี้ เพราะ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ เป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารและครู ตลอดจนงานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหลายระดับจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการนิเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการนิเทศศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม สนับสนุน ให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลเทพ ลำเหลือ. (2552). *ทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*
- กัลยา กุหลาบขาว. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นรายวิชาภาษาล้านนาเบื้องต้น หน่วยพื้นฐานภาษาล้านนา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับนักเรียน ระดับช่วงชั้นที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *หลักสูตริทธิ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.*
- กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10(3), 259-272.*
- “กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก, หน้า 4. 23 กุมภาพันธ์ 2561.
- กรมวิชาการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. 4 ตุลาคม 2556.
- คณิต จิตเจริญพิโชค. (2548). *คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2540). *ชนะไอที. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2548). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*

- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2556). รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานผู้เป็นบุคคลภายนอก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
 กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จารุวัลลัฐ สุทธิสานนท์. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหลักสูตร
 สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับ
 ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กำแพงเพชร.
- จิรชญา อินทะจักร. (2558). ความคาดหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ
 การปฏิบัติงานและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏเชียงราย.
- จกกลณี ประยูรศุข. (2553). สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์
 ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ฉวีวรรณ แก้วตาสาม. (2549). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการนิเทศของ
 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาคิสร
 ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2544). การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายในเทคนิควิธีการวิเคราะห์
 นโยบาย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชาติชาย ม่วงปฐม. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร*. เอกสารประกอบการสอน. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- _____. (2542). *การนิเทศการศึกษา*, (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชาลินี บัวขาว. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับเจตคติต่อการนิเทศภายในที่พัฒนาด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชม ภูมิภาค. *เจตคติ*. (2560). เข้าถึงได้จาก <http://socialscience.lgetweb.com/index.php?mo=3&art=59345>. 22 พฤษภาคม 2561.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). Competency กับ KPI สัมพันธ์กันอย่างไรในระบบประเมินผลงานสมัยใหม่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 77-79.
- ณัฐธิดา ศรีพิมลพานี. (2551). *คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดรชณี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตฤณศิษฐ์ ราชนิยม. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทองใบ ทองมาก. (2555). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์. ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ธนธร เส้นทอง. (2550). *การพัฒนาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี การทำน้ำดื่มจากมะสัง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการใช้กระบวนการกลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนันท์ คณะธรรมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกับความต้องการนิเทศภายใน ของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนบูรณ์กิตติ์ จิรพัฒน์กร. (2552). *สมรรถนะการบริการของผู้บริหารระดับกลางของ อุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธรรณินทร์ ศรีพุทธา. (2554). *คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่ายท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามวิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นันทากร คัมภีร์พงศ์. (2551). *ทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นันทมนัส รอดทัศนาศ. (2554). *การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาพร แสณเมือง. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2560). *การนำเทคนิคเดลฟายไปใช้สำหรับการวิจัย. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 4(2), 52-53.*

- นิลภา สุอังคะ. (2550). *ผลของกระบวนการกลุ่มทางจิตวิทยาแบบผสมผสานแนวคิด มนุษยนิยมและปัญญานิยมต่อความคิดเชิงบวกและความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคของเยาวชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิศารัตน์ รอมวงษ์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงศ์รักษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน การประชุมวิชาการเปิดขอบฟ้า คุณธรรมจริยธรรม*. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. กรุงเทพฯ: โรงแรมแอมบาสซาเดอร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเหลือ นุพพามาลา. (2558). *ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปาริสา อร่ามเรือง. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- “ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ ของผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130, ตอนพิเศษ 156 ง. 12 พฤศจิกายน 2556.

- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2523). *การวิจัยเทคนิคเดลฟาย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสาธ เถืองเฉลิม. (2554). *วิจัยการเรียนการสอน*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ปริญญา เฉิดจำเริญ. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- ปรียาพร วงคอนุตรโรจน. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
_____. (2553). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
_____. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนมพร พะวะ. (2557). *สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัย
นครพนม.
- พระมหาบุญทัน อภินุญญา ไชยพันธ์. (2552). *การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553
หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก.
หน้า 1. 22 กรกฎาคม 2553.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553
หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา” ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 116 ตอนที่ 75 ก. หน้า 1. 19 สิงหาคม 2542.
- พัชรา ลินลอยมา. (2551). *กรอบความคิดในการวิจัยเอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบ
วิธีการวิจัยทางนิติศาสตร์หัวข้อกรอบแนวคิดและการตั้งสมมติฐานการวิจัย*.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พัชรพงษ์ ทัดศรี. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- พินกาน ภัทเศรษฐ์. (2551). การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความ
เชื่อมั่นของมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียน
ระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรจิต บุญบันดาล. (2551). คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผล
ขององค์การ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2553). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น
ที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรวิรัตน์ ชิดลิน. (2542). การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่
ได้รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา .
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์
ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ ทิพย์สุข. การนิเทศการศึกษาแนวใหม่. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/213347>. 20 พฤษภาคม 2561.

- ไพรัช รัชชพงษ์. (2537). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาระดับเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัณฑิรา สุปการ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับประถมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). *ทักษะในการนิเทศการศึกษาระดับประถมศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพวารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(1), 37-44.
- ภาวณา กิตติวิมลชัย, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, ชมพร สนธิเปรม, นางพรรณณี ศักดิ์ทัศน์นา, และภัทรวิดี พลไพสรรพ์. (2551). *รายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณีญา สุราช (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th>. 6 พฤษภาคม 2560.
- มาฆมาส กาญจนการ. (2549). *สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติยา พ.ศ. 2510 ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มานัส บันหาล้า. (2553). *การจัดการความรู้*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/396638>. 13 มกราคม 2560.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). *การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 31(2), 147-164.
- มาลินี สุขสุวรรณ. (2550). *การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาดสำหรับโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มงคล กำจร. (2551). *การศึกษาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ยรรยง ผิวอ่อน. (2552). *บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพเรศ ว่างยาฉิม. (2540). *การพัฒนาคู่มือศึกษาศรรมชาติประจำเส้นทางเดินป่าในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เยาวภา อุส่าห์ฤทธิ์. (2547). *คู่มือครูการดำเนินงานตามระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รัตนา ประชาทัย. (ม.ป.ป.). *ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) : เบื้องหลังแห่งความสำเร็จ*.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. (เอกสารอัดสำเนา).
- รัตนกร ยิ้มประเสริฐ. (2548). *เส้นทางสู่บุคลิกภาพ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รุจิรา ทองวุฒิ. (2556). *ความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2559). *เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.human.nu.ac.th/media/docs/research/05.pdf>. 18 พฤษภาคม 2562.
- ลอง ลारी. (2543). *เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*.
การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี.
- วรารณณ์ จิตตะวิกุล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วคิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกาว.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อาร์ทกราฟิค.

- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- _____. (2553) *การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction)*. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ :
 ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรารัตน์ ทีสุกะ. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดล
 สมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2542). *การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์
 สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วินัย ขอนทอง. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจ
 ก่อสร้างอาคาร*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 สุรนารี.
- วินิจ ธิวะโต (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทคจำกัด*.
 วิทยานิพนธ์ รมป. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
 นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒิชัย สุขวิริยานนท์. (2549). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการ
การกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
รูปแบบ STAD*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ*. *วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(12), 165-184.
- ศักดิ์สิทธิ์ วัชรารัตน์. (2553). *การวิจัยการศึกษาและวิจัยในชั้นเรียน*. เอกสารประกอบ
การค้นคว้า. พิษณุโลก: วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก.
- ศรัณย์ ไวยานิกรณ. (2547). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวงจรไฟฟ้า
โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *มุมมองแนวคิด
ความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์
ต้นแบบ (Master Supervisors)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2559). *หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ : การเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อการนิเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล. (ม.ป.ป.) *มาตรฐานการ
จัดการศึกษาทางไกล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.

- สกุณา ยวงทอง. (2542). *การพัฒนาคู่มือการศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติในหมู่บ้านแสงพันธ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- _____. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2561). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONE TP6_2561.pdf. 20 มิถุนายน 2563.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2561). *หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์*. ปทุมธานี: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). *ผลการประเมิน PISA 2018*. เข้าถึงได้จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-12/> 20 พฤษภาคม 2563.
- สายฝน เป้าพะเนา. (2554). *การศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์วิทยาเขตวังไกลกังวล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาระ ปทมาพงศา. (2551). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนวัดกาญจนารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- เสนห์ กรแก้ว. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา*, 4(3), 69–84.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้ เพิ่มเติม ภาษาอังกฤษ สำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิทธิเดช ฐานปัญญา. (2558). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุกัญญา มกุฏอรุณี. (2550). สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์. *โดมทัศน์*, 28(21), 7–8.
- สุคนธา ดิษฐสุนนท์. (2558). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจ ภายในตน และค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ดี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุจิตรา พันธศรี. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.
- สุชาญ โภคิน. (2545). การปรับตัวของครู/ อาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*, 2(10), 22–26.

- สุทนต์ ศรีไสย์. (2545). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ ไชยวุฒิ. (2560). *การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพร ธงชัย. (2554). *การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency Based HRD)*. *ข้าราชการ*, 51(4), 19–20.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เข้าถึงได้จาก [issue/2557/hi2557-006.pdf](https://www.jku.ac.th/issue/2557/hi2557-006.pdf). 26 พฤศจิกายน 2560.
- สมเจตน์ รัตนสุวรรณ. (2545). *ความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (ม.ป.ป.) *คู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา*.
ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.) *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (ม.ป.ป). *หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานสำหรับศึกษานิเทศก์*. เข้าถึงได้จาก krukird.com/02202.pdf.
6 กันยายน 2560.
- _____. (ม.ป.ป). *เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หน่วยที่ 2 เรื่องความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://ladapaja.files.wordpress.com>. 10 กันยายน 2560.
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติสภาและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). *หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2553). *การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่. เอกสารการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2555). *ความหมายสมรรถนะและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.utqonline.com>. 20 กันยายน 2560.
- _____. (2563). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://plan.bopp-obec.info/Home/>. 7 กรกฎาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *เทคโนโลยีทางการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *คู่มือการประเมินข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสายงานนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [http://www.bpi.ac.th/data_upload/2_3\(1\).pdf](http://www.bpi.ac.th/data_upload/2_3(1).pdf). 9 ธันวาคม 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2549). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. จังหวัดนนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

- สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2555). *หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2561). *คู่มือการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *ปฏิรูปการศึกษาปฏิรูปประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2557/hi2557-006.pdf>. 22 ธันวาคม 2560
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552 – 2561*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อัครลักษณ์ วิเศษ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิเทพ พลชัย. (2552). *สภาพการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อดุลย์ ไพโรสถ. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของครูประถมศึกษาตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุดรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมร มะลาศรี. (2554). *การพัฒนารูปแบบการประเมินความเสี่ยงทางการศึกษาสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อมรรัตน์ ภิญาญอนันตพงษ์. (2546). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพรกัญญ์ บัวครอง. (2553). *การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อร่าม เลือเดช. (2549). *คู่มือการดำเนินงานตามระบบการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดช้างเผือก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2558). *การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ 2558*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อลงกรณ์ เลิศปัญญา. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฎกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงจาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>. 18 เมษายน 2560.
- อำรุง จันทวานิช. (2543). *องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). “การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย” ในแบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของครอบครัวนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Alfonso, R. J., G. R. Firth, and Neveille, F.R. (1981). *Instruction Supervision*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Bottani, N., and Walberg, H.J. (1994), "*International Educational Indicators*", *The International Encyclopedia of Education*. Emerald Group Publishing Limited.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. Wiley Series in Probability and Mathematical Statistics. New York: Wiley.
- Burstein, L., Oakes, J. and Guiton, G. (1992). *Education indicators. Encyclopedia of Educational Research*. New York: MacMillan.
- Ferguson, S.D. (1985). *Research the public opinion environment : Theories and methods*. London: Sage.
- Harris, T.E. (1993). *Applied Organizational Communication : Perspectives, Principles, and Pragmatics*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Imundo, L. V.(1980). *The Effective Supervisor' s Handbook*. New York: n.p.
- Jensen, C. (1996). *Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts*. Berkeley. Singapore: McGraw–Hill.
- Johnson, P. L. (1993). *ISO 900 Meeting the New International Standard*. Singapore : McGraw–Hill.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: Unesco.
- McClelland, D. (1993). *Interpersonal Trust, Citizenship Behavior, and Performance : A Relational Analysis, Dissertation Abstracts International*. 54 (03A): 1010 ; September.
- _____. (1973). *Test for competence rather than for Intelligence.*" *American Psychologist*, 17(17), 57–83.
- Macmillon, T.T. (1991). *The Delphi technique*. In paper presented at bannual meeting at the California junior College associations committee on research and development. CA: Monterrey.

- Murry ,J.W, and Hammons, J.O.(1995). Delphi : A versatile methodology for conducting qualitative research. *The Review of Higher Education*, 18(4), 423–436
- Newcomb, T.M. (1995). *Psychology*. New York: Dryden Press.
- Oakland County. (2014). *Supervisory Competency Model*. Retrieved September 01, 2014, from http://www.oakgov.com/hr/hrtrain/Documents/hr_training_supervisory_competency_model.pdf. May 22nd 2018.
- Shafranske, E., and Sigmon, S. (2004). *Supervisor Competencies Framework*. From <http://www.apa.org/ed/graduate/competency.html>. May 22nd 2018.
- Spencer, L.M.and Spencer, S.M. (1993). *Competency at work : Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- United State of America. (2014). *Supervisory Guide*. Retrieved May 6th, 2018. from <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification>.
- Wagner, T. (2008). *Educational Leadership*. Retrieved May 6th, 2018. from <https://eric.ed.gov/?id=EJ814362>.
- Wiles, K. and Lovell,T. (1967). *Supervision for Better School*. (3rd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้



**คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**



นางนิภาวรรณ เตชบุญ

ปรัชญาคุชฌีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือการใช้

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 8 ประเด็น ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
- 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
- 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
- 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้
- 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้
- 7) แบบประเมินพฤติกรรมตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 8) แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 9) สรุปผลการประเมิน
- 10) การนำไปใช้

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์จัดทำขึ้นให้โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

2.2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มีดังนี้

3.1 ศึกษานิเทศก์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

3.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ หรือดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศึกษานิเทศก์

4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

การพัฒนาคนคือหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพแล้วย่อมมีความรู้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และประเทศชาติ ประเทศที่มีการพัฒนาชั้นนำของโลกจึงทุ่มเทให้กับการจัดการศึกษาของประชาชนอย่างเต็มที่ สำหรับประเทศไทยนั้นก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างมากและมีการพัฒนาการด้านศึกษามาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา และมีนโยบายด้านการจัดการศึกษามากมายแต่คุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวมเป็นปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา (สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, ออนไลน์) คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยสะท้อนได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (o-net) ซึ่งในปีการศึกษา 2561 พบว่าด้านคุณภาพผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนคะแนนเฉลี่ย วิชาภาษาไทย 54.61 ภาษาอังกฤษ 35.47 คณิตศาสตร์ 35.65 วิทยาศาสตร์ 38.83 ชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยภาษาไทย 55.04 ภาษาอังกฤษ 29.10 คณิตศาสตร์ 30.28 วิทยาศาสตร์ 36.43 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ย ภาษาไทย 48.16 สังคมศึกษาฯ 35.48 ภาษาอังกฤษ 31.15 คณิตศาสตร์ 31.04 วิทยาศาสตร์ 31.75 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 2561, ออนไลน์) นอกจากนี้ ผลการประเมิน PISA ซึ่งเป็นการประเมินผลคุณภาพระบบการศึกษาของประเทศที่เข้าร่วมโครงการและเป็นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีศักยภาพสำหรับการแข่งขันในอนาคต ในปี ค.ศ. 2018 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 426 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) ด้านการอ่าน 393 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 487 คะแนน) และด้านคณิตศาสตร์ 419 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) สรุปได้ว่าระดับความสามารถของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของนานาชาติ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ออนไลน์)

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับจะต้องร่วมมือกันทั้งระบบเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ดังเป้าหมาย กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหารจัดการจำเป็นต้องพัฒนาและร่วมกันสนับสนุน ส่งเสริมกันไปในลักษณะ “เกลียวเชือก” กล่าวคือ การศึกษาจะประสบผลสำเร็จคุณภาพการศึกษาจะสูงขึ้นได้ จะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนตามกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน และ กระบวนการนิเทศการศึกษา ในทำนองเดียวกัน (จงกลณี ประยูรสุข, 2553, หน้า 27) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีก็ตามแต่ครูก็ต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแต่เนื่องจากครูต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก เช่น ต้องทำหลายหน้าที่ ทั้งงานบริหาร งานเอกสารงานวิชาการ งานธุรการ และการเงิน พัสดุ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน ครูจึงไม่อาจสละเวลาให้พอในการเตรียมการสอน การเตรียมตนให้

ทันสมัย ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่จะต้อง
 แนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผู้นิเทศ
 หรือศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่นิเทศให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ มีขวัญกำลังใจใน
 การทำงานและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สามารถพึ่งตนเองได้และนำความรู้ไปใช้
 ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้
 บุญเหลือ บุปผามาลา (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จเพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ
 ในกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการ
 เรียนการสอนและกระบวนการบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
 พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและให้สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่ โดยกำหนดให้
 ศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่นิเทศการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดกิจกรรม
 ผักผ่อน อบรม ติดตาม กำกับและประเมินผลการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหาร
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
 2555, ออนไลน์) นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังมีภารกิจหลักในการวิเคราะห์วิจัย
 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งด้าน
 การบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน
 ตลอดจนเป็นผู้รับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการนำไปสู่การปฏิบัติ
 (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) จากบทบาทดังกล่าว
 ศึกษานิเทศก์จึงต้องทบทวนบทบาทของตนเองมากขึ้น เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทาง
 วิชาการ เพื่อให้ตนเองทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งโลกไร้
 พรมแดน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น เป็นผู้นำทางด้าน
 งานวิชาการและการเปลี่ยนแปลง มียุทธศาสตร์การบริหารเชิงวิชาการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์
 กว้างไกล ทันสมัย สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการ
 เรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา คิดค้นกระบวนการนำเสนอเทคนิควิธีการที่
 ทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุดซึ่งในสภาพปัจจุบันสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนประสบ
 ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมากอันมีสาเหตุมาจากการขาดอัตรากำลัง

ศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา ในขณะเดียวกัน กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ในการนิเทศการศึกษานั้นมีปัญหาหลายประการที่ทิวให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ครบถ้วน ด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับมาเรียม นิลพันธ์ (2554, หน้า 152) ได้สรุปผลการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนา นิเทศแนวใหม่ พบว่า ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพการนิเทศการศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ศักยภาพงานนิเทศการศึกษาลดลงและเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงทั่วประเทศ และจากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในปีพุทธศักราช 2549 และ 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5) พบว่าจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา มีเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดการนิเทศติดตาม และครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ตลอดจนความในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ที่อยู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะประสบการณ์การนิเทศการศึกษาทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ทิศนา แหมมณี (ม.ป.ป., อ้างถึงใน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัญหาของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า ปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ทำงานในหน้าที่หลักของตนเอง ทำให้งานนั้นบกพร่อง ขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหา หน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์น่าจะใกล้ชิดกับโรงเรียนและครู แต่ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่น้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาอีกประการ คือ การทำงานใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องที่ทำ ซึ่งศึกษานิเทศก์ที่ดำนั้นต้องมีความรู้ มีประสบการณ์และความชำนาญเรื่องนั้นเพื่อตลอดจนรอบรู้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะอย่างเหมาะสม และยังมีศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับจากครูและโรงเรียน เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถที่จะชี้แนะหรือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, หน้า 86) ยังได้ระบุปัญหาของศึกษานิเทศก์ไว้ในรายงานการวิจัยว่า

บางเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์บางคนไม่กล้าการออกนิเทศสถานศึกษา เนื่องจากขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและขาดความมั่นใจในตนเองที่จะเข้าไปนิเทศสถานศึกษา และการไปโรงเรียนของศึกษานิเทศก์เป็นการไปเพื่อเพิ่มภาระให้ครูมากกว่าซึ่งครูส่วนใหญ่ต้องการให้ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เหมือนกรวมวิชาการในอดีตที่คอยสร้างนวัตกรรม สร้างสื่อเทคโนโลยีช่วยสอนให้ครู หรือช่วยครูหาวิธีการเพื่อพัฒนาเด็ก

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่มี เชื่อมมั่น(Reliability) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ขึ้น ซึ่งศึกษานิเทศก์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการอบรมพัฒนา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมตลอดจนใช้เป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาทั้งนี้เพื่อยกระดับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้ดียิ่งขึ้น

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล/ประเด็น พิจารณาประกอบการประเมินตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลัก ความรู้ในการนิเทศ

ความรู้ในการนิเทศ หมายถึง ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา
- 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและ
- 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา
- 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

5.1.1 องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร

นิยาม : ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งผู้พัฒนา

หลักสูตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตร

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
1. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษา การนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษา ในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
3. ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ รายงานการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
5. ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ รายงานการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ รายงานการนิเทศ บันทึกการให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5.1.2 องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา

นิยาม : ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การนิเทศซึ่งผู้ทำหน้าที่นิเทศ การศึกษาจำเป็นต้องมี ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และ การนิเทศภายใน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
7. นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ รายงานผลการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการหรือโครงการ รายงานผลการนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือนิเทศ สัมภาษณ์สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
8. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ รายงานผลการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการหรือโครงการ รายงานผลการนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือนิเทศ สัมภาษณ์สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
9. เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ รายงานผลการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการหรือโครงการ รายงานผลการนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือนิเทศ สัมภาษณ์สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ รายงานผลการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการหรือโครงการ รายงานผลการนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือนิเทศ สัมภาษณ์สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
11. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ เช่น แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ รายงานผลการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการหรือโครงการ รายงานผลการนิเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือนิเทศ สัมภาษณ์สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.1.3 องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา

นิยาม : ความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และ ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
12. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษา ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึก การให้บริการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR)
13. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษา ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศ ของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตร สถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการให้บริการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ รายงานผลการประเมินตนเองของ สถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR)
14. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานศึกษาดำเนินการตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึก การให้บริการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR)

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
15. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษา ในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึก การนิเทศของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการให้บริการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR)
16. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษา ในการนำผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR)

5.1.4 องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศทาง

การศึกษา

นิยาม : ความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูป การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) การพัฒนาสื่อ วัสดุกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
17. เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ ผลการสังเกตวิธีการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แผนงาน/ โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หนังสือเชิญเป็นวิทยากร/ วิทยากรพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษา ฯลฯ
18. นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ ผลการสังเกตวิธีการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แผนงาน/ โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หนังสือเชิญเป็นวิทยากร/ วิทยากรพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษา ฯลฯ
19. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV DLIT)	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ ผลการสังเกตวิธีการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แผนงาน/ โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หนังสือเชิญเป็นวิทยากร/ วิทยากรพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษา ฯลฯ
20. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ ผลการสังเกตวิธีการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แผนงาน/ โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ หนังสือเชิญเป็นวิทยากร/ วิทยากรพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษา ฯลฯ หลักฐานการวิเคราะห์ ปัญหาความต้องการด้านสื่อ นวัตกรรม

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
21. ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ ผลการสังเกตวิธีการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ หนังสือเชิญเป็นวิทยากร/ วิทยากรพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษา ฯลฯ รายงานผลการนิเทศทางการศึกษา บันทึกการนิเทศ แผนการนิเทศ หลักฐานการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการด้านสื่อนวัตกรรม

5.1.5 องค์ประกอบย่อย ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

นิยาม : ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
22. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และดำเนินการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัย ผลงานการวิจัย และพัฒนางานนิเทศการศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ สรุป/ รายงานผลการนิเทศ สอบถาม สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
23. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัย ผลงานการวิจัยและพัฒนางานนิเทศการศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ บันทึกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง สอบถาม สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง
24. นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางาน ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร/ รายงานการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัย ผลงานการวิจัยและพัฒนางานนิเทศการศึกษา แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศรายงานผลการนิเทศ บันทึกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง สอบถาม สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.2 องค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการนิเทศ

นิยาม: ทักษะการนิเทศหมายถึง ทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพ

ศึกษานิเทศก์ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะด้านการจัดการนิเทศ 5) ทักษะด้านการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร

5.2.1 องค์ประกอบย่อย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

นิยาม : หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประสาน สร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการแสดงความคิดเห็นนอกเหนือใจ มีความจริงใจและ ให้ความสำคัญกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียม สนใจในปัญหาและความต้องการ ของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้รับการนิเทศ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
25. สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับ การนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการ ประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ
26. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้ เกียรติผู้รับการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึก การประชุม/ รายงานการประชุม ความ คิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้ คำปรึกษาคู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจของ ผู้รับการนิเทศ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
27. อำนาจความสะดวกรให้แก่ผู้รับการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษาคู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
28. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุ มีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ หลักสูตรสถานศึกษา แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษาคู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5.2.2 องค์ประกอบย่อย ทักษะกระบวนการกลุ่ม

นิยาม : การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
29. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ แผนการนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจผู้รับการนิเทศ
30. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติร่วมกัน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจผู้รับการนิเทศ
31. ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ แผนการนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจผู้รับการนิเทศ
32. ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ แผนนิเทศ บันทึกการให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงานการประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษา คู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
33. ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมใน ประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนา ร่วมกัน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมุดบันทึกการนิเทศของสถานศึกษา รายงานการนิเทศ แผนนิเทศ บันทึก การให้บริการ บันทึกการประชุม/ รายงาน การประชุม ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง บันทึกการให้คำปรึกษาคู่มือการนิเทศ ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5.2.3 องค์ประกอบย่อย ทักษะการเป็นผู้นำ

นิยาม : การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในทาง วิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำและชี้แนะ กระตุ้น เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมี ความสามารถในการจูงใจครู/ ผู้รับการนิเทศให้ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะ การเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ ส่งเสริม ความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ชักนำให้ผู้รับการนิเทศยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้มีความรอบรู้ในหน้าที่การงาน รวมถึงการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
34. กระตือรือร้นในการพัฒนางาน วิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจ และความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ ผู้รับการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น พฤติกรรม การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนในชีวิต ประจำวัน รายงานการปฏิบัติราชการ ความประพฤติ กิริยามารยาท และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
35. รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
36. ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
37. ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

5.2.4 องค์ประกอบย่อย ทักษะการจัดการนิเทศ

นิยาม : การจัดการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของ

การทำงาน การชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ
 การประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ
 ในการปฏิบัติงาน และ การควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
38. วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ คู่มือนิเทศ รายงานผลการนิเทศ บันทึกความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
39. จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็น ระบบ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ คู่มือนิเทศ รายงานผลการนิเทศ บันทึกความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
40. ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ คู่มือนิเทศ รายงานผลการนิเทศ บันทึกความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
41. ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ คณะกรรมการ แผนปฏิบัติการขององค์กร บันทึกการประชุม/ การนำเสนอความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน/ แผนงาน/ โครงการ แผนการนิเทศ โครงการนิเทศ คู่มือนิเทศ รายงานผลการนิเทศ บันทึกความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ บันทึกให้คำปรึกษา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.2.5 องค์ประกอบย่อย ทักษะการประเมินผล

นิยาม : ทักษะการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
42. กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องทีประเมิน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ
43. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายงานผล การปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ
44. สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายงานผล การปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ
45. เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายงานผล การปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ
46. วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายงานผล การปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ
47. สรุปผลการประเมินและการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการนิเทศ บันทึกการนิเทศ รายงานผล การนิเทศ แผนงาน/ โครงการ รายงานผล การปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ

5.2.6 องค์ประกอบย่อย ทักษะการสื่อสาร

นิยาม : ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ที่ส่งสารและผู้รับสาร นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือเขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พูดชัดเจน ตรงประเด็น ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และ ถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและ เหมาะสม

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
48. เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญ เป็นวิทยากร ผลงานทางวิชาการต่าง ๆ รายงานผลการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร สรุปรายงานผลโครงการ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง แบบประเมินความพึงพอใจ บันทึกการประชุม รายงานการประชุม รายงานผลการนิเทศ/ บันทึกการนิเทศ/ แผนการนิเทศ การแจ้งหนังสือราชการ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
49. พุทธชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญ เป็นวิทยากร/ พิธีกร การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง แบบประเมินความพึงพอใจ บันทึกการประชุม ผลการสังเกตสาระหรือข้อความจากการสนทนา การแจ้งหนังสือราชการ
50. จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้องครบถ้วน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญ เป็นวิทยากร/ พิธีกร การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง แบบประเมินความพึงพอใจ บันทึกการประชุม ผลการสังเกตสาระหรือข้อความจากการสนทนา การแจ้งข้อราชการ
51. จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้องครบถ้วน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญ เป็นวิทยากร/พิธีกร การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร /วุฒิบัตร ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง แบบประเมินความพึงพอใจ บันทึกการประชุม ผลการสังเกตสาระหรือข้อความจากการสนทนา การแจ้งข้อราชการ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
52. เลือกรีวิวการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญ เป็นวิทยากร/ พิธีกร การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง แบบประเมิน ความพึงพอใจ บันทึกการประชุม ผลการส่งเอกสารหรือข้อความจากการสนทนา การแจ้งข้อราชการ

5.3 องค์ประกอบหลัก ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

นิยาม : คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของศึกษานิเทศก์ซึ่งติดตัวมาแต่กำเนิดและพัฒนาขึ้นซึ่งส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรม จริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ

5.3.1 องค์ประกอบย่อย การมีบุคลิกภาพที่ดี

นิยาม : คุณลักษณะทางร่างกายและสภาพจิตที่ติดตัวมารวมทั้งคุณลักษณะที่พัฒนาได้จากการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาคุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และ เป็นกันเอง กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
53. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือเชิญเป็น วิทยากร/ พิธีกร การใช้คำพูดในโอกาส ต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง แบบประเมิน ความพึงพอใจ ภาพถ่าย/ การเข้าร่วมกิจกรรม/ พิธี/ ในโอกาสต่าง ๆ
54. อุดหนุนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจ ของผู้รับการนิเทศโดยไม่แสดงอาการ เพื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการสอบถาม ผู้รับการนิเทศ การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนใน ชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความประพฤติ กิริยามารยาท การแสดงความคิด เห็นในโอกาสต่าง ๆ การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน/ ผู้รับการนิเทศ/ ผู้เกี่ยวข้อง และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
55. อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการสอบถาม ผู้รับการนิเทศ การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนใน ชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความประพฤติ กิริยามารยาท การแสดงความคิด เห็นในโอกาสต่าง ๆ การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน/ ผู้รับการนิเทศ/ ผู้เกี่ยวข้อง และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
56. กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออก ได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการสอบถาม ผู้ได้รับการนิเทศ การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนใน ชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแต่งกายความประพฤติ กิริยามารยาท การแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ การปฏิบัติ ตนต่อผู้ร่วมงาน/ผู้เกี่ยวข้อง และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
57. เชื้อมันในตนเอง กระดาษกระเบื้อง คล่องแคล่ว ว่องไว	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการสอบถามผู้ได้รับการนิเทศ การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแต่งกายความประพฤติ กิริยามารยาท การแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน/ ผู้เกี่ยวข้อง และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
58. พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการสอบถามผู้ได้รับการนิเทศ การใช้คำพูดในโอกาสต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแต่งกายความประพฤติ กิริยามารยาท การแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน/ ผู้เกี่ยวข้อง และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3.2 องค์ประกอบย่อย การมีคุณธรรมจริยธรรม

นิยาม : คุณงามความดีที่ศึกษานิเทศก์พึงยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนซึ่งจะทำให้ได้รับความศรัทธาและเกิดการยอมรับของสังคม คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี การรักษาความลับ สัญญาการรักษา คำพูด มีความเป็นมิตร มีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
59. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความประพฤติ กิริยามารยาท คำสั่งแต่งตั้ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ/ หนังสือยกย่องชมเชย/ รางวัล /เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร
60. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแต่งกาย ความประพฤติ กิริยามารยาท คำสั่งแต่งตั้ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ/ หนังสือยกย่องชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ทะเบียนประวัติ (หนังสือ กพ. 7)
61. รักษาความลับและรักษาความประพฤติ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความประพฤติ กิริยามารยาท คำสั่งแต่งตั้ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ/ หนังสือยกย่องชมเชย/ รางวัล /เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ทะเบียนประวัติ (หนังสือ กพ. 7)
62. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการนิเทศ บันทึกการให้บริการ/ การให้คำปรึกษา ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องของพฤติกรรมการให้บริการ ผลประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
63. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแต่งกาย ความประพฤติ กิริยามารยาท คำสั่งแต่งตั้ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ/ หนังสือยกย่องชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร ทะเบียนประวัติ (หนังสือ กพ. 7)

5.3.3 องค์ประกอบย่อย การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

นิยาม : ความรู้สึก ความคิด และความเชื่อของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิชาชีพ และเป็นสิ่งชี้แนะแนวโน้มการกระทำของศึกษานิเทศก์ให้พร้อมที่จะทำหน้าที่อย่าง

แข็งขัน และทุ่มเท ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ คือ การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
64. ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษามี	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานวิชาชีพ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ
65. ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานวิชาชีพ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ
66. รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานวิชาชีพ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ
67. เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานวิชาชีพ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร /บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ

5.3.4 องค์ประกอบย่อย แรงจูงใจในการนิเทศ

นิยาม : แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของแรงจูงใจในการนิเทศคือ โดยทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
68. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการนิเทศ แผนการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ แผนการพัฒนาร่าง (ID Plan) เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ
69. มีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการนิเทศ แผนการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ แผนการพัฒนาร่าง (ID Plan) เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ
70. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการนิเทศ แผนการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ แผนการพัฒนาร่าง (ID Plan) เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกการเข้าอบรมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ ประเด็นพิจารณา
71. พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน	เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการนิเทศ แผนการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพ แผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ บันทึกรายการเข้าอบรมสัมมนา และ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การวิชาชีพ การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน

6. แนวทางการประเมินและการแปลผลการประเมินในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

แนวทางประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเด็น/ รายการระดับพฤติกรรมสมรรถนะการนิเทศ ดังนี้
 ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน

ปฏิบัติน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน

ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน

ปฏิบัติมาก ได้คะแนน 4 คะแนน

ปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน

การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนด ไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01 – 5.00	สูง
3.01 – 4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3 ลงมา	ต่ำ

(อ้างอิงเกณฑ์ให้คะแนนจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553).

คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)

(ตัวอย่าง)

การประมวลผลและการแปลผลการประเมินองค์ประกอบย่อย
ด้านมนุษยสัมพันธ์

ลำดับที่	สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ
องค์ประกอบย่อย ด้านมนุษยสัมพันธ์		
25	สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ	3
26	สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับ การนิเทศ	4
27	อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4
28	ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุ มีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ	3
คะแนนเฉลี่ย		3.5
ระดับคุณภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์		ปานกลาง

7. แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง

แบบประเมิน สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อ – สกุล.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
สังกัด.....

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสมรรถนะท่าน
ในแต่ละข้อว่าท่านมี การกระทำ/ การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด โดย
พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
1. องค์ประกอบหลักความรู้ในการนิเทศ						
1.1 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตร						
1	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษา มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
4	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตร การศึกษาปฐมวัย					
5	ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำ หลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
6	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมิน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพ ของหลักสูตร					
1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการนิเทศการศึกษา						
7	นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา					
8	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน					
9	เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องนิเทศ					
10	ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศและ ประเด็นการนิเทศ					
11	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา					
1.3 องค์ประกอบย่อย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
12	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา					
13	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
14	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผน พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
15	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผล การประเมินตนเอง (SAR)					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
16	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา						
17	เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
18	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
19	ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV DLIT)					
20	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา					
21	ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้ แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา					
1.5 ด้านการวิจัยทางการศึกษา						
22	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา					
23	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน					
24	นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
2. องค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการนิเทศ						
2.1 องค์ประกอบย่อย ด้านมนุษยสัมพันธ์						
25	สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ					
26	สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ					
27	อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
28	ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุมีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ					
2.2 องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการกลุ่ม						
29	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
30	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
31	ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
32	ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					
33	ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนาาร่วมกัน					
2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการเป็นผู้นำ						
34	กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
35	รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
36	ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
37	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
2.4 องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการนิเทศ						
38	วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน					
39	จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ					
40	ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
41	ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
2.5 องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผล						
42	กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน					
43	เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม					
44	สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง					
45	เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
46	วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน					
47	สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน					
2.6 องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสาร						
48	เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง					
49	พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ					
50	จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน					
51	จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน					
52	เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
3. องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ						
3.1 องค์ประกอบย่อย ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี						
53	แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ					
54	อดทนต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศโดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว					
55	อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง					
56	กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์					
57	เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว					
58	พูดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี					
3.2 องค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม						
59	ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
60	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี					
61	รักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูด					
62	เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ					
63	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
3.3 องค์ประกอบย่อย ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ						
64	ปฏิบัติภารกิจเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา					
65	ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
66	รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเขตชูเกียรติแห่งวิชาชีพ					
67	เปี่ยมสมานใจที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ				
		1	2	3	4	5
3.4 องค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจในการนิเทศ						
68	ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย					
69	มีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก					
70	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตน					
71	พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน					

8. แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ชื่อ – สกุล.....
2. ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
3. สังกัด.....

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลัก ความรู้ในการนิเทศ		
1) การพัฒนาหลักสูตร
2) การนิเทศการศึกษา
3) การประกันคุณภาพการศึกษา
4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
5) ด้านการวิจัยทางการศึกษา
องค์ประกอบหลัก ทักษะการนิเทศ		
1) ด้านมนุษยสัมพันธ์
2) ด้านกระบวนการกลุ่ม
3) ด้านการเป็นผู้นำ
4) ด้านการจัดการนิเทศ
5) ด้านการประเมินผล
6) ด้านการสื่อสาร
องค์ประกอบหลัก ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ		
1) การมีบุคลิกภาพที่ดี
2) การมีคุณธรรมจริยธรรม
3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
4) ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ

9. สรุปผล

- 9.1 สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ระดับสูง จำนวน.....องค์ประกอบ
- 9.2 สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ระดับปานกลาง จำนวน.....องค์ประกอบ
- 9.3 สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ระดับต่ำ จำนวน.....องค์ประกอบ

10. การนำไปใช้

10.1 จัดเรียงลำดับคะแนนประเมินองค์ประกอบที่มีค่าระดับ “ต่ำที่สุด” ไปถึงค่าระดับ “สูงที่สุด”

10.2 หน่วยงานต้นสังกัด นำองค์ประกอบมีค่าคะแนนในระดับต่ำมาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาศึกษานิเทศก์ มีสมรรถนะในการทำงาน ส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- จงกลณี ประยูรศุข. (2553). สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2559). การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศมืออาชีพ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น*, 10(4), 61-174.
- บุญเหลือ บุปผามาลา. (2558). *ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมพัฒนานิเทศแนวใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 31(2), 147-164.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *มุมมองแนวคิดความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETM_6_2561.pdf.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). *ผลการประเมิน PISA 2018*. เข้าถึงได้จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-12/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่. เอกสารการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2555). *ความหมายสมรรถนะและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.utqonline.com>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของ
ประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552 – 2561.*

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *หลักสูตรเสริมสร้าง*

ประสบการณ์การนิเทศช่วงชั้นที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.* กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ดังนี้

(สั้มีภำษณั้เกี่วกับองค้ประกอบสมรรรณะการนั้เทศของคึกษำนั้เทศเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคึดการว้จ้ย)

1. ดร. ชนาธิป ทั้ยแป

ตำแห่ง ร้องผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการคึกษา สำนักงำน

คณะกรรมการการคึกษาชั้นพื้นฐำน

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

ตำแห่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหำวิทยำลัยราชภ้ฏอุบลราชธานี

3. ดร. เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร

ตำแห่ง คึกษาธิการจังหวัดกำฬังสินธุ์

4. ดร. รณชัย ศรีสุธัญญำวงศ์

ตำแห่ง คึกษำนั้เทศค้เข้ยวชำนุ ำหัวหน้ากลุ่มงำนวัดและประเมินผลการจัด
การคึกษา สำนักงำนเขตพื้น้ที่การคึกษาประณคึกษำร้อยเอ็ด เขต 1

5. ดร.จำรัส สอนกล้า

ตำแห่ง คึกษำนั้เทศค้เข้ยวชำนุ ำหัวหน้ากลุ่มงำนสื่อและนวัตกรรม สำนักงำน
เขตพื้น้ที่การคึกษาประณคึกษำสุรินทร์ เขต 1

6. ดร. พิศุทธิ กิติศรีวรพันธ์

ตำแห่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐำนะเข้ยวชำนุโรงเรียนไชยบุรีวิทยำคม
สำนักงำนเขตพื้น้ที่การคึกษำมัธยมคึกษำ 22

7. นางสุมลรัตน์ บริเอก

ตำแห่ง ครู วิทยฐำนะเข้ยวชำนุ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)
สำนักงำนเขตพื้น้ที่การคึกษำประณคึกษำนครพนม เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ การทำเดสฟายแบบปรับปรุง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ลำราญ กำจัดภัย

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ บัณฑิตศึกษาและประกันคุณภาพ

การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาดทอง ปานศุภวัชร

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ดร.มารุต อุปนิสากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5. ดร.สนอง สุตสะอาด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 3

6. ดร. ไพรัตน์ มณีโชติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

7. ดร. กาญจนา อัลพีเบิร์ก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

8. ดร.ประจักษ์ ศรสาดี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1

9. ดร.ชรินทร์ เจริญไชย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

10. ดร. วิไลวรรณ สิทธิ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

11. ดร.สมพร หลิมเจริญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

12. ดร. วิหาญ พละพร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

13. นางทิพวรรณ เสนอจันต๊ะไชย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา
โรงเรียนอุเทนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 22

14. ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

15. ดร. วราภรณ์ ษาเรืองเดช

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา
โรงเรียนบ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมนูอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

16. ดร. ปารณทัตต์ แสนวิเศษ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนนาเพียง
สว่างนุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

17. ดร. นิทรา ช่อสูงเนิน

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

18. นางสาวณัจจิต สรรพาวุฒิ

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนบ้านดอนฮี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

19. นางภัศรา ฐานวิเศษ

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลนครพนม สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

20. นางระพีพร ถิ่นปรุ

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนแก้วโพหนอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

21. ดร. เพชรปราณี อินทรพาณิชย์

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะ

การนิเทศของศึกษานิเทศก์

1. ดร.พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม

เขต 2

2. ดร. วิหาญ พละพร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3. ดร.อดุลย์ ไพโรจน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดนครพนม

4. ดร.สมพร ทลิสมเจริญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ดร. วิไลวรรณ สิทธิ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชนาธิป ทั้ยแป

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. sumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖



ที่ ศธ ๐๕๔๑๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโยธาตุงเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย ชัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.จรัส สอนกล้า

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทยสุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรภิจวรร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๑๙๘ ๒๐๙๖



ที่ ศธ ๐๕๔๖.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุนรัตน์ บริเอก

ด้วย นางนิภาวรรณ เตชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เตชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ดร.สนอง สุดสะอาด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ไพรัตน์ มณีโชติ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภพผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประจักษ์ ศรีสาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินทร์ เจริญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. วิหาญ พละพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบวง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๔๘ ๒๐๔๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ ทิพวรรณ เสนงันมิไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ ดร. วราภรณ์ ชาเรืองเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หาญชัย อัมภพล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กรอบแนวคิดการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๓๐๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หัญชัย อัมภาสล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๙๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ
เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิตติวีรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตถ์วนิช)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๙๘ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.ภาคชุมชน
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.วิหาญ พละพร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑ แผ่น
๒. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โรธินภา ฉลากนาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสนีรัตนเพ็ญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๔๑ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๑ ๐๐๒๒๐

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๑ ๔๕๓๕๔ ๒๐๐๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๖๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.อศุขย์ ไพโรจน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลาภบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพบแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๖๖ ๐๒๖๔

โทรสาร ๐ ๔๖๖๖ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๙๘ ๒๐๘๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว สศส



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ
เรียน ดร.สมพร หลิมแจ้งรัฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๓๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๗๙๔ ๒๐๔๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ๒๖ ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ
เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนิภาวรรณ เดชบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๓๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิไลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางนิภาวรรณ เดชบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๗๔๘ ๒๐๕๖

“อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
 นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์โดยขออนุญาตหมายวันเวลาที่ทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 นาที และผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปกำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร

กรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ในการนิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา
2. ทักษะการนิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการจัดการนิเทศ ทักษะการประเมินผล และทักษะการสื่อสาร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ แรงจูงใจในการนิเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในคำศัพท์ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ วางแผนร่วมกัน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

3. สมรรถนะการนิเทศ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร และครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้เป็นผลทำให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ความรู้ในการนิเทศ หมายถึง ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการช่วยเหลือ สนับสนุน การส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา
- 3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและ
- 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 5) ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.1.1 ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา

การศึกษา ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตร

3.1.2 ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ซึ่งศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และการนิเทศภายใน

3.1.3 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และการนำผลการประเมินตนเองไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT) การพัฒนาสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

3.1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 ทักษะการนิเทศ หมายถึง ทักษะเฉพาะสำหรับวิชาชีพที่ศึกษานิเทศก์ที่จำเป็นต้องมี ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ

3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะด้านการจัดการนิเทศ 5) ทักษะด้านการประเมินผล และ 6) ทักษะการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ

3.2.2 ทักษะกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์

3.2.3 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำ ชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้แก่ครู กระตุ้น เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ ผู้รับการนิเทศร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

3.2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ การประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3.2.5 ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล การประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน

3.2.6 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือเขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พูดชัดเจน ตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและ เหมาะสม

3.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ คุณลักษณะเฉพาะตัว ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของศึกษานิเทศก์ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและพัฒนาขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) การมีคุณธรรมจริยธรรม 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และ 4) แรงจูงใจในการนิเทศ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกายและสภาพจิตที่ติดตัวมารวมทั้งคุณลักษณะที่พัฒนาได้จากการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมมั่นและศรัทธา คุณลักษณะของผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์ เชื่อมมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และเป็นผู้ฟังที่ดี

3.3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่ศึกษานิเทศก์พึงยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนซึ่งจะทำให้ได้รับความศรัทธาและเกิดการยอมรับของสังคม คุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์

ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี การรักษาคำมั่นสัญญาละรักษาคำพูด มีความเป็นมิตร มีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น ยึดหลักธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และความเชื่อของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิชาชีพ และเป็นสิ่งชี้นำแนวโน้มการกระทำของศึกษานิเทศก์ให้พร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างแข็งขัน และทุ่มเท ลักษณะของเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ คือ การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้ศึกษานิเทศก์แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของแรงจูงใจในการนิเทศ คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน

2. สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบหลัก
3 องค์ประกอบและมีองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความรู้ในการนิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

- 2.1.1 ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2.1.2 ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา
- 2.1.3 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 2.1.5 ความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา

2.2 ทักษะการนิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

- 2.2.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์
- 2.2.2 ทักษะกระบวนการกลุ่ม
- 2.2.3 ทักษะการเป็นผู้นำ
- 2.2.4 ทักษะการจัดการนิเทศ
- 2.2.5 ทักษะการประเมินผล
- 2.2.6 ทักษะการสื่อสาร

2.3 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

- 2.3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี
- 2.3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม
- 2.3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
- 2.3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย เพราะอะไร.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

3. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักความรู้ในการนิเทศ ท่านคิดว่า เห็นด้วยกับ
องค์ประกอบย่อยที่เสนอหรือไม่และควรมีองค์ประกอบย่อยอะไรเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

4. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักทักษะในการนิเทศ ท่านคิดว่าเห็นด้วยกับ
องค์ประกอบย่อยที่เสนอหรือไม่และควรมีองค์ประกอบย่อยอะไรเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

5. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ ท่านคิดว่า
เห็นด้วยกับองค์ประกอบย่อยที่เสนอหรือไม่และควรมีองค์ประกอบย่อยอะไรเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
นางนิภาวรรณ เดชบุญ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามรอบที่ 1

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแต่ละองค์ประกอบขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าเหมาะสมที่จะนำมาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวและขอให้ท่านให้ความคิดเห็นว่าควรมีตัวบ่งชี้ใดที่น่าเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบ
3. หากท่านเห็นว่าข้อความใดควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ด้วย
4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ภายใน 1 สัปดาห์โดยใช้ซองที่เขียนชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศ ด้านความรู้ในการนิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร				
1.1.1	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา			
1.1.2	ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา			
1.1.3	ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา			
1.1.4	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย			
1.1.5	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้ครอบคลุมตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนจรรยาวัตร และประเมิณผล			
1.1.6	ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำ หลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.1.7	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมินการใช้ หลักสูตรเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร			
1.1.8			
1.1.9			
1.1.10			
1.2 ด้านการนิเทศการศึกษา				
1.2.1	นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1.2.2	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน			
1.2.3	เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ			
1.2.4	ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ			
1.2.5	นำเทคนิคการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม			
1.2.6	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา			
1.2.7			
1.2.8			
1.2.9			
1.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา				
1.3.1	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา			
1.3.2	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา			
1.3.3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา			
1.3.4	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกรการจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเอง (SAR)			
1.3.5	ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผล การประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
1.3.8			
1.3.9			
1.3.10			
1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา				

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1.4.1	เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม			
1.4.2	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.4.3	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน			
1.4.4	ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT)			
1.4.5	ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา			
1.4.7			
1.4.8			
1.4.9			
1.5 ด้านการวิจัยทางการศึกษา				
1.5.1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา			
1.5.2	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน			
1.5.3	นำผลการวิจัยไปใช้และผลิดงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1.5.4			
1.5.5			
1.5.6			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศ ด้านทักษะการนิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์				
2.1.1	สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ			
2.1.2	สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ			
2.1.3	อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ			
2.1.4	ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ			
2.1.7			
2.1.8			
2.1.9			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2.2 ด้านกระบวนการกลุ่ม				
2.2.1	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการทำงานร่วมกัน			
2.2.2	ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน			
2.2.3	ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผน ที่วางไว้			
2.2.4	ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน			
2.2.5	ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมตัดสินใจ			
2.2.6	ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และแนวทางการ พัฒนาาร่วมกัน			
2.2.7			
2.2.8			
2.2.9			
2.3 ด้านการเป็นผู้นำ				
2.3.1	กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับ การนิเทศ			
2.3.2	รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันท่วง การเปลี่ยนแปลง			
2.3.3	ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน			
2.3.4	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วย ตัวเอง			
2.3.7			
2.3.8			
2.3.9			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2.4 ด้านการจัดการนิเทศ				
2.4.1	วางแผนการอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน			
2.4.2	จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ			
2.4.3	ชักจูงหรือหว่านล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ			
2.4.4	ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือพร้อมใจในการปฏิบัติงาน			
2.4.5	ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด			
2.4.6			
2.4.7			
2.4.8			
2.5 ด้านการประเมินผล				
2.5.1	กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน			400
2.5.2	เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม			
2.5.3	สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง			
2.5.4	เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ			
2.5.5	วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน			
2.5.6	สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน			
2.5.7			
2.5.8			
2.5.9			
2.6 ด้านการสื่อสาร				
2.6.1	เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2.6.2	พูดชัดเจน ตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และ เหมาะสมกับกาลเทศะ			
2.6.3	จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และ ถ่ายทอดสารได้ ถูกต้อง ครบถ้วน			
2.6.4	จับประเด็นการอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน			
2.6.5	เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวกและรวดเร็ว เหมาะสม			
2.6.6			
2.6.7			
2.6.8			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี				
3.1.1	แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตาม กาลเทศะ			
3.1.2	อดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับ การนิเทศโดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว			
3.1.3	อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง			
3.1.4	กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับ บทบาท และสถานการณ์			
3.1.5	เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว			
3.1.6	พูดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี			
3.1.7			
3.1.8			
3.1.9			
3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม				
3.2.1	ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต			
3.2.2	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี			
3.2.3	รักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูด			
3.2.4	เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ			
3.2.5	ปรารถนาที่จะช่วยคนอื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน			
3.2.6	ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน			
3.2.7	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3.2.8			
3.2.9			
3.2.10			
3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ				
3.3.1	ปฏิบัติกรนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพ ด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและ จำเป็นต่อการศึกษา			
3.3.2	ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
3.3.3	รักษาชื่อเสียงปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติ แห่งวิชาชีพ			
2.3.4	เป้นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของ วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์			
3.3.5			
3.3.6			
3.3.7			
3.4 แรงจูงใจในการนิเทศ				
3.4.1	ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อไปสู่เป้าหมาย			
3.4.2	มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก			
3.4.3	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตน			
3.4.4	พึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุขในการ ทำงาน			
3.4.5			

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3.4.6			
3.4.7			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
นางนิภาวรรณ เดชบุญ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามรอบที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
 นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้ค่าคะแนนเป็นดังนี้

เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 1
เหมาะสมน้อย	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 2
เหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 3
เหมาะสมมาก	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 4
เหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5

3. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียง 1 ช่อง

5. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ภายใน 1 สัปดาห์โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ.....

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

ศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ผู้บริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
 ผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัย
 ศึกษานิเทศก์มหาวิทยาลัย
 ศึกษานิเทศก์วิทยาลัย
 ครูวิทยาลัย

5. สถานภาพ

ผู้บริหารหลักสูตร/ นักวิชาการ/ ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ผู้อำนวยการโรงเรียน
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 ครู

6. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้ในการนิเทศ					
1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
1. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา					
3. ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา					
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
5. ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษา ประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร					
1.2 ด้านการนิเทศการศึกษา					
1. นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา					
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน					
3. เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ					
4. ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ					
5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
1. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
2. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
4. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)					
5. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
1. เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
2. นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในกาปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV,DLIT)					
4. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา					
5. ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.5 ด้านการวิจัยทางการศึกษา					
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา					
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน					
3. นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
2. ด้านทักษะการนิเทศ					
2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ					
2. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ					
3. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
4. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุมีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ					
2.2 ด้านกระบวนการกลุ่ม					
1. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
2. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
4. ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผลและแนวทางการพัฒนาร่วมกัน					
2.3 ด้านการเป็นผู้นำ					
1. กระตุ้นหรือริเริ่มในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
2. รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง					
3. ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
4. ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
2.4 ด้านการจัดการนิเทศ					
1. วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน					
2. จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ					
3. ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
4. ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
2.5 ด้านการประเมินผล					
1. กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน					
2. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม					
3. สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง					
4. เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ					
5. วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน					
6. สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.6 ด้านการสื่อสาร					
1. เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง					
2. พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ					
3. จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน					
4. จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน					
5. เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม					
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ					
3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี					
1. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ					
2. อุดมคติต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว					
3. อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง					
4. กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์					
5. เชื่อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว					
6. พูดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผลและเป็นผู้ฟังที่ดี					
3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม					
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี					
3. รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด					
4. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ					
5. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	1	1
3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ					
1. ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วย เชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา					
2. ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
3. รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติ แห่งวิชาชีพ					
4. เป็นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์					
3.4 ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ					
1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อ ไปสู่เป้าหมาย					
2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก					
3. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบ ต่อการกระทำของตน					
4. พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน					

แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.


คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนคำตอบ โดยอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบคำตอบของกลุ่ม และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อประกอบการพิจารณา การคงเดิมหรือการเปลี่ยนแปลงคำตอบ
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใครขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้


วิธีการตอบ

1. เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไว้ดังนี้
 - หมายถึง ค่ามัธยฐานที่เป็นตัวแทนคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 - ★ หมายถึง ค่าระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านผู้เชี่ยวชาญ

ในรอบที่ 2

 หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงว่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญตกอยู่ในช่วงนี้

2. การตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้ ขอให้ท่านได้พิจารณาคำตอบของท่านซึ่งท่านผู้เชี่ยวชาญสามารถตัดสินใจได้ใน 2 กรณี คือ

2.1 การยืนยันคำตอบเดิม ท่านผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ ในกรณีที่เครื่องหมายทั้งสองอยู่ใกล้กันหรืออยู่ในช่องเดียวกันในขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ แสดงว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงหรือตรงกับคำตอบของกลุ่มแล้ว แต่ถ้าหากคำตอบเดิมของท่านตกอยู่นอกเขตพิสัยระหว่างควอไทล์  จากความคิดเห็นของกลุ่ม ถ้าท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมและไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบขอให้ท่านได้แสดงเหตุผลประกอบเพื่อยืนยันคำตอบเดิมของท่านไว้ด้วย

2.2 การเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ควรจะเป็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) เป็นคำตอบใหม่ในข้อนั้น ๆ ดังตัวอย่างในการตอบ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ตอบ อยู่นอกเขตพิสัยระหว่าง ควอไทล์
		5	4	3	2	1	
ก	ศึกษานิเทศก์ใช้กระบวนการนิเทศ ที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศและ ประเด็นการนิเทศ	● ★					
ข	ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัด การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)	●	✓			★	
ค	ศึกษานิเทศก์ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการกำหนด มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	●				★	ศึกษานิเทศก์ไม่จำเป็น ต้องให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการกำหนด มาตรฐานการ ศึกษาของสถานศึกษา

คำอธิบาย

1. คำตอบข้อ ก แสดงว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ในระดับมากที่สุด โดยที่ผู้ตอบก็มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มด้วย

2. คำตอบข้อ ข แสดงว่า ตัว บ่งชี้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ และผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มในรอบที่ 2 แต่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่ 3 โดยทำเครื่องหมาย ✓ อันเป็นคำตอบใหม่ซึ่งมาอยู่ในขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จึงไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผล

3. คำตอบของข้อ ค. แสดงว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามี ความเหมาะสมและสอดคล้อง คือสมควรเป็นตัวบ่งชี้ในระดับมากที่สุด แต่ผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มในรอบที่ 2 และยืนยันยืนยันความคิดเห็นเพิ่มเติมในรอบที่ 3 ทั้งที่คำตอบตกอยู่นอกเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ผู้ตอบจำเป็นต้องแสดงเหตุผลประกอบ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามรอบที่ 3

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านความรู้ในการนิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
	5	4	3	2	1	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
1.1 ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	● [
1.2 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำหลัก จิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	● [
1.3 ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาใน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา	● [
1.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาใน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน/หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	● [
1.5 ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษา ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	● [
1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษา ประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมิน คุณภาพของหลักสูตร	● [

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
	5	4	3	2	1	
2. ด้านการนิเทศการศึกษา						
2.1 นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา	●					
2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน	●					
2.3. เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่อง ที่การนิเทศ	●					
2.4 ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ	●					
2.5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	●					
3. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
3.1 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนด มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	●					
3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	●					
3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการ ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	●					
3.4 ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำ รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	●					
35. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผล การประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	●					
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา						
4.1 เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	●					
4.2 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ ความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน	●					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
	5	4	3	2	1	
4.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล(DLTV, DLIT)	●)					
4.4 ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา	●)					
4. 5 ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษา ในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนา คุณภาพการศึกษา	●)					
5. ด้านการวิจัยทางการศึกษา						
5. 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและ ดำเนินการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	●)					
5.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย และให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนกระบวนการ วิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน	●)					
5.3 นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้ คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไป ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	●)					

2. ด้านทักษะการนิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
	5	4	3	2	1	
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์						
1.1 สนใจในปัญหาและความต้องการของ ผู้รับการนิเทศ	● [
1.2 สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติ ผู้รับการนิเทศ	● [
1.3 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ	● [
1.4 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุมีผลยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้รับการนิเทศ	● [
2. ด้านกระบวนการกลุ่ม						
2.1 ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	● [
2.2 ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงาน ร่วมกัน	● [
2.3 ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่ วางไว้	● [
2.4 ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุป ร่วมกัน	● [
2.5 ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผล และหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน	● [
3. ด้านการเป็นผู้นำ						
3.1 กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้าง ศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึก ประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ	● [
3.2 รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	● [

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต
	5	4	3	2	1	
3.3 ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>					
3.4 ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง	<input checked="" type="radio"/>					
4. ด้านการจัดการนิเทศ						
4.1 วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	<input checked="" type="radio"/>					
4.2 จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ	<input checked="" type="radio"/>					
4.3 ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="radio"/>					
4.4 ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	<input checked="" type="radio"/>					
5. ด้านการประเมินผล						
5.1 กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน	<input checked="" type="radio"/>					
5.2 เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม	<input checked="" type="radio"/>					
5.3 สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง	<input checked="" type="radio"/>					
5.4 เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	<input checked="" type="radio"/>					
5.5 วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน	<input checked="" type="radio"/>					
5.6 สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน	<input checked="" type="radio"/>					
6. ด้านการสื่อสาร						
6.1 เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง	<input checked="" type="radio"/>					
6.2 พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	<input checked="" type="radio"/>					
6.3 จับประเด็นจากการฟัง และถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน	<input checked="" type="radio"/>					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต
	5	4	3	2	1	
6.4 จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสาร จากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน	● ☐					
6.5 เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและ เหมาะสม	● ☐					

3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
	5	4	3	2	1	
1. การมีบุคลิกภาพที่ดี						
1.1 แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสม ตามกาลเทศะ	● ☐					
1.2 อุดมถ่อมต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับ การนิเทศโดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือ ฉุนเฉียว	● ☐					
1.3 อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็น กันเอง	● ☐					
1.4 กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้ เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์	● ☐					
1.5 เชื้อมั่นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว	● ☐					
1.6 พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผลและเป็น ผู้ฟังที่ดี	● ☐					
2. การมีคุณธรรมจริยธรรม						
2.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	● ☐					
2.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของ กฎหมายระเบียบ ประเพณี	● ☐					
2.3 รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด	● ☐					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต
	5	4	3	2	1	
2.4 เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	<input checked="" type="radio"/>					
2.5 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	<input checked="" type="radio"/>					
3. การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ						
3.1 ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษาศึกษา	<input checked="" type="radio"/>					
3.2 ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	<input checked="" type="radio"/>					
3.3 รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ	<input checked="" type="radio"/>					
3.4 เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	<input checked="" type="radio"/>					
4. ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ						
4.1 ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผน	<input checked="" type="radio"/>					
4.2 มีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	<input checked="" type="radio"/>					
4.3 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน	<input checked="" type="radio"/>					
4.4 พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>					



รหัส			
------	--	--	--

**แบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศ
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ข้อมูลผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

(Doctor of Philosophy Program in Educational Administration and Development)

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยนิภา ฉลากบาง ประธานกรรมการ

ดร. พรเทพ เสถียรนพแก้ว

กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 576 คน
3. การดำเนินการมี 3 ระยะ คือ
 - 3.1 ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 3.2 ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 - 3.3 ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน
5. แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายความว่า	ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
4 หมายความว่า	ระดับความเหมาะสมมาก
3 หมายความว่า	ระดับความเหมาะสมปานกลาง
2 หมายความว่า	ระดับความเหมาะสมน้อย
1 หมายความว่า	ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด
6. ความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางนิภาวรรณ เดชบุญ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

08-4798-2096

**ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่แสดงคุณลักษณะสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้ในการนิเทศ					
1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
1. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการนำปรัชญา การศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ สถานศึกษาในการนำหลัก จิตวิทยาการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา					
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาใน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
5. ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษาในการนำ หลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาประเมิน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร					
1.2 ด้านการนิเทศการศึกษา					
1. นำหลักการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา					
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน					
3. เลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับเรื่องนิเทศ					
4. ใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ					
5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
1. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
2. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
4. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)					
5. ให้คำปรึกษา แนะนำสถานศึกษาในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					430
1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
1. เลือกใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
2. นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทางไกล (DLTV, DLIT)					
4. ให้คำปรึกษาแนะนำสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา					
5. ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาสถานศึกษาในการใช้แอปพลิเคชัน/ แพลตฟอร์ม มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา					
1.5 ด้านการวิจัยทางการศึกษา					
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน					
3. นำผลการวิจัยไปใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ การพัฒนางานตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
2. ด้านทักษะการนิเทศ					
2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. สนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ					
2. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ					
3. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
4. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุ มีผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ					
2.2 ด้านกระบวนการกลุ่ม					
1. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
2. ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
4. ให้สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					
5. ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในประเมินผลและหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน					
2.3 ด้านการเป็นผู้นำ					
1. กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธา ความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
					432
2. รอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง					
3. ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
4. ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
2.4 ด้านการจัดการนิเทศ					
1. วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน					
2. จัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานอย่างเป็นระบบ					
3. ประสานสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
4. ควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
2.5 ด้านการประเมินผล					
1. กำหนดกรอบประเมินที่ครอบคลุมเรื่องที่ประเมิน					
2. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม					
3. สร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง					
4. เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ					
5. วิเคราะห์ข้อมูลของผลการประเมิน					
6. สรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน					
2.6 ด้านการสื่อสาร					
1. เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง					
2. พูดชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ					
3. จับประเด็นจากการฟังและถ่ายทอดสารจากการฟังได้ถูกต้อง ครบถ้วน					
4. จับประเด็นจากการอ่าน และถ่ายทอดสารจากการอ่านได้ถูกต้อง ครบถ้วน					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. เลือกวิธีการส่งสารที่สะดวก รวดเร็วและเหมาะสม					
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ					
3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี					
1. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมตามกาลเทศะ					
2. อดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว					
3. อารมณ์ดี อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง					
4. กิริยาท่าทางสง่างาม และแสดงออกได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์					
5. เชื้อมั้นในตนเอง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว					
6. พุดจา สุภาพเรียบร้อย มีเหตุ มีผล และ เป็นผู้ฟังที่ดี					
3.2 การมีคุณธรรมจริยธรรม					
1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของกฎหมายระเบียบ ประเพณี					
3. รักษาความลับสัญญาและรักษาคำพูด					
4. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ					
5. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
3.3 การมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ					
1. ปฏิบัติการนิเทศเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพด้วยเชื่อว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา					434
2. ภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
3. รักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีและยกย่องเชิดชูเกียรติแห่งวิชาชีพ					
4. เปนสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือรวมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.4 ด้านแรงจูงใจในการนิเทศ					
1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย					
2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก					
3. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน					
4. พึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน					



แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย

นางนิภาวรรณ เดชบุญ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 0847982096
E-mail : nipawan119@gmail.com

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลาภบาง	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5 หมายความว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายความว่า มีความเหมาะสมมาก

3 หมายความว่า มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายความว่า มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายความว่า มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินคู่มือการใช้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้

นางนิภาวรรณ เดชบุญ

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้สมรรถนะการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง					
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายได้					
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง					
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้องกับสภาพปัญหา					
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ประเด็นพิจารณา และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้					
7	การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม					
8	แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มีความครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไปวัดได้ถูกต้อง					
9	การลำดับขั้นตอนในคู่มือมีความต่อเนื่อง					
10	รูปเล่มของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและน่าสนใจ					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการใช้โปรแกรม LISREL

DATE: 7/ 3/2020

TIME: 19:56

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Fac total.LPJ:

```

TI Fac total
!DA NI=15 NO=576 NG=1 MA=CM
SY='C:\DATA NI sm.ds' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 /
MO NY=15 NK=1 NE=3 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR TE=sy,Fi
LE
SK SS AB
LK
ESC
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2)
LY(9,2)
FR LY(10,2) LY(11,2) LY(12,3) LY(13,3) LY(14,3) LY(15,3) GA(1,1) GA(2,1)
GA(3,1)
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10
10
FR TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 4 3 TE 2 1 TE 7 5 TE
7 6
FR TE 12 11 TE 14 15 TE 14 13 TE 12 2 TE 15 13 TE 8 7 TE 8 6 TE 10 6 TE
5 2
FR TE 14 4 TE 5 1 TE 7 4 TE 15 3 TE 5 4 TE 15 5 TE 14 1 TE 13 4 TE 11 4
TE 3 2
FR TE 11 1 TE 12 6 TE 12 7 TE 9 2 TE 5 3 TE 10 8 TE 14 5 TE 13 5 TE 10 7
TE 6 3
PD
OU ME=ML AM RS EF FS SS SC IT=250

```

TI Fac total

```

Number of Input Variables 15
Number of Y - Variables 15
Number of X - Variables 0
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 575

```

TI Fac total

Covariance Matrix

		CD	ES	QA	IT	ER	
HR		-----	-----	-----	-----	-----	-----
--							
	CD	0.22					
	ES	0.11	0.16				
	QA	0.14	0.11	0.30			
	IT	0.12	0.09	0.21	0.27		
	ER	0.13	0.10	0.19	0.18	0.27	
	HR	0.11	0.08	0.11	0.10	0.13	
0.21	GP	0.12	0.09	0.14	0.14	0.17	
0.16	LS	0.12	0.09	0.13	0.12	0.15	
0.14	MN	0.12	0.10	0.14	0.13	0.14	
0.13	EL	0.13	0.09	0.14	0.13	0.15	
0.12	CM	0.11	0.08	0.13	0.11	0.14	
0.14	PS	0.07	0.06	0.07	0.08	0.08	
0.09	ME	0.08	0.06	0.09	0.09	0.08	
0.09	AT	0.09	0.06	0.09	0.10	0.08	
0.10	MT	0.09	0.06	0.08	0.09	0.07	
0.10							

Covariance Matrix

		GP	LS	MN	EL	CM	
PS		-----	-----	-----	-----	-----	-----
--							
	GP	0.26					
	LS	0.16	0.21				
	MN	0.14	0.14	0.20			
	EL	0.14	0.14	0.15	0.20		
	CM	0.14	0.14	0.14	0.15	0.22	
	PS	0.09	0.08	0.08	0.08	0.10	
0.13	ME	0.10	0.09	0.09	0.10	0.10	
0.08	AT	0.10	0.09	0.10	0.10	0.10	
0.08	MT	0.10	0.09	0.10	0.10	0.10	
0.08							

Covariance Matrix

		ME	AT	MT
		-----	-----	-----
	ME	0.15		
	AT	0.11	0.17	
	MT	0.11	0.13	0.17

TI Fac total

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0	0	0
ES	1	0	0
QA	2	0	0
IT	3	0	0
ER	4	0	0
HR	0	0	0
GP	0	5	0
LS	0	6	0
MN	0	7	0
EL	0	8	0
CM	0	9	0
PS	0	0	0
ME	0	0	10
AT	0	0	11
MT	0	0	12

GAMMA

	ESC

SK	13
SS	14
AB	15

PSI

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
	16	17	18

THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER
	-----	-----	-----	-----	-----
HR					
--					
	19				
	20	21			
	0	22	23		
	0	0	24	25	
	26	27	28	29	30
	0	0	31	0	0
32					
	0	0	0	33	34
35					
	0	0	0	0	0
37					
	0	40	0	0	0
0					
	0	0	0	0	0
42					
	46	0	0	47	0
0					
	0	49	0	0	0
50					

0	ME	0	0	0	54	55
0	AT	57	0	0	58	59
0	MT	0	0	62	0	63

THETA-EPS

PS		GP	LS	MN	EL	CM
--		-----	-----	-----	-----	-----
	GP	36				
	LS	38	39			
	MN	0	0	41		
	EL	43	44	0	45	
	CM	0	0	0	0	48
	PS	51	0	0	0	52
53	ME	0	0	0	0	0
0	AT	0	0	0	0	0
0	MT	0	0	0	0	0

THETA-EPS

	ME	AT	MT
	-----	-----	-----
ME	56		
AT	60	61	
MT	64	65	66

TI Fac total

Number of Iterations = 31

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.35	- -	- -
ES	0.25 (0.02) 16.36	- -	- -
QA	0.39 (0.02) 16.04	- -	- -
IT	0.35 (0.02) 15.15	- -	- -
ER	0.41 (0.02)	- -	- -

		17.36	
HR	- -	0.35	- -
GP	- -	0.38 (0.02) 20.95	- -
LS	- -	0.37 (0.02) 22.45	- -
MN	- -	0.38 (0.02) 21.28	- -
EL	- -	0.39 (0.02) 20.65	- -
CM	- -	0.38 (0.02) 20.04	- -
PS	- -	- -	0.26
ME	- -	- -	0.29 (0.02) 15.26
AT	- -	- -	0.30 (0.02) 14.78
MT	- -	- -	0.31 (0.02) 15.08

GAMMA

	ESC

SK	0.93 (0.05) 17.90
SS	0.99 (0.05) 20.15
AB	0.85 (0.05) 15.75

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SK	SS	AB	ESC
	-----	-----	-----	-----
SK	1.00			
SS	0.92	1.00		
AB	0.78	0.84	1.00	

ESC 0.93 0.99 0.85 1.00

PHI

 ESC

 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SK	SS	AB
0.14 (0.05) 3.11	0.02 (0.03) 0.72	0.28 (0.05) 6.15

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SK	SS	AB
0.86	0.98	0.72

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SK	SS	AB
0.86	0.98	0.72

THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER
HR	0.10 (0.01) 12.78				
CD		0.02 (0.01) 4.59	0.01 (0.00) 2.96		
ES			0.01 (0.01) 8.17	0.07 (0.01) 14.28	
QA				0.15 (0.01) 3.68	0.10 (0.01) 9.54
IT					
ER					
HR					

0.02	GP	- -	- -	- -	0.02	0.03	
(0.00)					(0.00)	(0.01)	
4.71					3.52	5.89	
0.01	LS	- -	- -	- -	- -	- -	
(0.00)							
2.57							
-	MN	- -	0.01	- -	- -	- -	-
			(0.00)				
			3.06				
0.02	EL	- -	- -	- -	- -	- -	-
(0.00)							
4.83							
-	CM	-0.01	- -	- -	-0.01	- -	-
		(0.00)			(0.00)		
		-2.77			-2.77		
0.01	PS	- -	0.01	- -	- -	- -	
(0.00)			(0.00)				
3.20			4.20				
-	ME	- -	- -	- -	0.01	-0.02	-
					(0.00)	(0.00)	
					2.49	-4.14	
-	AT	0.01	- -	- -	0.02	-0.02	-
		(0.00)			(0.00)	(0.00)	
		1.95			4.17	-3.96	
-	MT	- -	- -	-0.02	- -	-0.03	-
				(0.00)		(0.00)	
				-4.12		-5.54	

THETA-EPS

		GP	LS	MN	EL	CM	
PS		-----	-----	-----	-----	-----	-----
--							
	GP	0.12					
		(0.01)					

		14.59				
	LS	0.02 (0.00) 3.58	0.07 (0.01) 13.18			
	MN	- -	- -	0.06 (0.00) 14.40		
	EL	-0.01 (0.00) -2.92	-0.01 (0.00) -3.42	- -	0.04 (0.00) 11.10	
	CM	- -	- -	- -	- -	0.08 (0.01) 15.06
0.06 (0.00) 13.21	PS	0.01 (0.00) 2.71	- -	- -	- -	0.02 (0.00) 4.70
-	ME	- -	- -	- -	- -	- -
-	AT	- -	- -	- -	- -	- -
-	MT	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	ME	AT	MT
	-----	-----	-----
ME	0.07 (0.01) 11.33		
AT	0.02 (0.01) 4.78	0.08 (0.01) 11.99	
MT	0.02 (0.00) 3.31	0.03 (0.01) 6.07	0.08 (0.01) 11.50

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	CD	ES	QA	IT	ER
	-----	-----	-----	-----	-----
HR					
--					
0.60	0.55	0.40	0.51	0.46	0.63

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	GP	LS	MN	EL	CM
PS	-----	-----	-----	-----	-----
--					
0.53	0.55	0.67	0.70	0.78	0.63

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	ME	AT	MT
	-----	-----	-----
	0.56	0.53	0.55

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 54
 Minimum Fit Function Chi-Square = 53.15 (P = 0.51)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 52.55 (P = 0.53)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 19.54)

Minimum Fit Function Value = 0.093
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.034)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.025)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.32
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.32 ; 0.36)
 ECVI for Saturated Model = 0.42
 ECVI for Independence Model = 30.28

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 17349.93

Independence AIC = 17379.93
 Model AIC = 184.55
 Saturated AIC = 240.00
 Independence CAIC = 17460.24
 Model CAIC = 537.94
 Saturated CAIC = 882.52

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.51
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 876.59

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0029
 Standardized RMR = 0.015
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.44

TI Fac total

Fitted Covariance Matrix

HR		CD	ES	QA	IT	ER
--		-----	-----	-----	-----	-----
	CD	0.22				
	ES	0.11	0.16			
	QA	0.14	0.11	0.30		
	IT	0.12	0.09	0.21	0.27	
	ER	0.14	0.10	0.19	0.18	0.27
	HR	0.11	0.08	0.12	0.11	0.13
0.21	GP	0.12	0.09	0.14	0.14	0.17
0.16	LS	0.12	0.09	0.14	0.12	0.14
0.14	MN	0.12	0.10	0.14	0.12	0.14
0.13	EL	0.13	0.09	0.14	0.13	0.15
0.12	CM	0.11	0.09	0.14	0.11	0.14
0.13	PS	0.07	0.06	0.08	0.07	0.08
0.09	ME	0.08	0.06	0.09	0.09	0.08
0.09	AT	0.09	0.06	0.09	0.10	0.08
0.09	MT	0.08	0.06	0.08	0.08	0.07

Fitted Covariance Matrix

PS		GP	LS	MN	EL	CM
--		-----	-----	-----	-----	-----
	GP	0.26				
	LS	0.16	0.21			
	MN	0.14	0.14	0.20		
	EL	0.14	0.14	0.15	0.20	
	CM	0.14	0.14	0.14	0.15	0.22
	PS	0.09	0.08	0.08	0.09	0.10
0.12	ME	0.09	0.09	0.09	0.10	0.09
0.08	AT	0.09	0.09	0.09	0.10	0.09
0.08	MT	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10

Fitted Covariance Matrix

	ME	AT	MT
	-----	-----	-----
ME	0.15		
AT	0.11	0.17	
MT	0.11	0.12	0.17

Fitted Residuals

HR	CD	ES	QA	IT	ER
----	----	----	----	----	----

	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--	CD	0.00				
	ES	0.00	0.00			
	QA	0.00	0.00	0.00		
	IT	0.00	0.00	0.00	0.00	
	ER	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	HR	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00
0.00	GP	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
0.00	LS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	MN	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
0.00	EL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	CM	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
0.00	PS	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
0.00	ME	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	AT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.01	MT	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
0.01						

Fitted Residuals

	GP	LS	MN	EL	CM	-----
PS	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--	GP	0.00				
	LS	0.00	0.00			
	MN	0.00	0.00	0.00		
	EL	0.00	0.00	0.00	0.00	
	CM	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	ME	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	AT	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
0.00	MT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00						

Fitted Residuals

	ME	AT	MT	-----
ME	-----	-----	-----	-----
ME	0.00			
AT	0.00	0.00		
MT	0.00	0.00	0.00	

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

-10|1
- 9|
- 8|1
- 7|7
- 6|3
- 5|1
- 4|974
- 3|986551
- 2|7644210
- 1|954433311000
- 0|88766655443330000000
0|122334455556666777999
1|000012233445566778
2|123345579
3|1223457
4|013459
5|07
6|14
7|1
8|3
    
```

Standardized Residuals

HR		CD	ES	QA	IT	ER	
--		-----	-----	-----	-----	-----	-----
	CD	-0.04					
	ES	0.49	0.30				
	QA	0.93	0.20	-0.37			
	IT	-1.13	0.26	0.25	0.17		
	ER	-1.06	0.16	-0.15	-0.55	-0.45	
	HR	-1.04	0.64	-2.18	-2.19	0.05	
1.72							
	GP	-0.24	1.18	0.20	-0.01	0.73	
0.60							
	LS	-0.80	0.19	-0.50	-0.50	1.34	
1.36							
	MN	0.19	0.71	0.84	1.69	0.00	-
1.52							
	EL	0.41	-0.58	0.47	1.03	-0.58	-
0.70							
	CM	-0.44	-0.67	-1.72	-0.09	-0.28	
1.55							
	PS	-0.18	-0.53	-1.24	0.84	-1.39	
3.50							
	ME	0.12	0.02	-0.49	1.10	-0.19	
0.85							
	AT	0.57	-0.32	-0.73	0.97	-0.71	
1.87							
	MT	1.55	-0.32	0.29	1.70	0.47	
1.54							

Standardized Residuals

PS		GP	LS	MN	EL	CM	
--		-----	-----	-----	-----	-----	-----
	GP	1.34					
	LS	1.46	- -				
	MN	-0.39	1.11	0.25			

	EL	-0.76	- -	1.02	- -	
	CM	0.15	0.27	-1.32	-0.45	-1.15
	PS	1.23	0.69	0.19	-1.39	0.98
2.46						
	ME	0.85	-1.60	-1.30	-0.42	1.28
2.37						
	AT	0.14	-2.39	0.33	-0.89	0.66
2.13						
	MT	-0.12	-1.41	0.69	-0.50	1.02
0.67						

Standardized Residuals

	ME	AT	MT
ME	2.55		
AT	2.54	2.87	
MT	2.21	2.58	2.20

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.39
 Median Standardized Residual = 0.19
 Largest Standardized Residual = 3.50

Stemleaf Plot

```

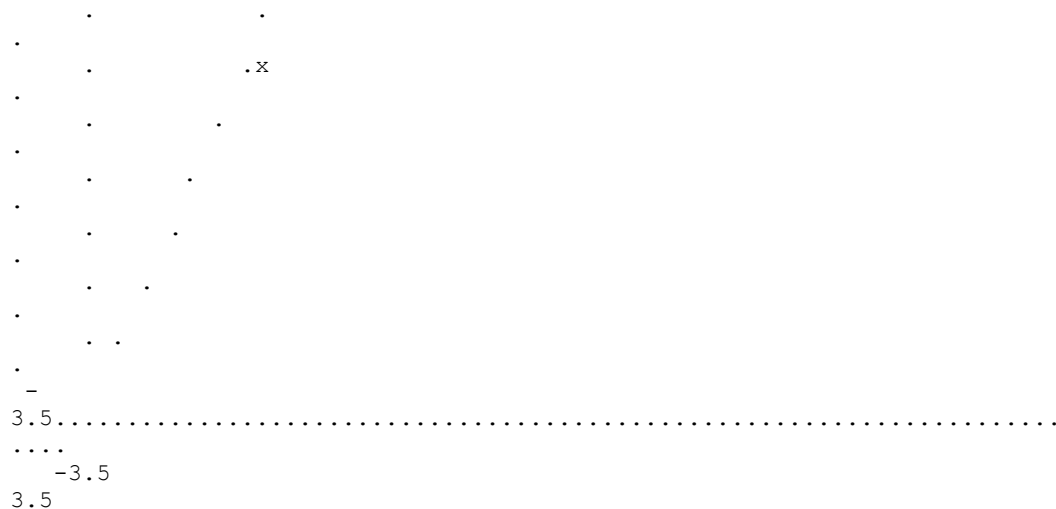
- 2|422
- 1|765
- 1|4443321110
- 0|9887777665555555
- 0|4444433322221100000000
  0|11222222233333334
  0|55566677777788899
  1|0000011223334
  1|55557779
  2|1224
  2|55669
  3|
  3|5
    
```

Largest Positive Standardized Residuals
 Residual for PS and HR 3.50
 Residual for AT and AT 2.87
 Residual for MT and AT 2.58

TI Fac total

Qplot of Standardized Residuals





Standardized Residuals

TI Fac total

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
CD	- -	0.14	0.93
ES	- -	0.06	0.21
QA	- -	1.64	2.64
IT	- -	1.36	6.58
ER	- -	2.44	2.44
HR	0.41	- -	4.60
GP	0.91	- -	0.07
LS	0.06	- -	2.98
MN	0.38	- -	0.00
EL	0.07	- -	2.06
CM	0.08	- -	2.76
PS	1.89	1.89	- -
ME	0.08	0.17	- -
AT	0.48	0.30	- -
MT	2.35	0.75	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
CD	- -	-0.05	0.04
ES	- -	0.02	-0.02
QA	- -	-0.13	-0.07
IT	- -	0.11	0.11
ER	- -	1.31	-0.09
HR	-0.04	- -	0.08
GP	0.07	- -	0.01
LS	-0.01	- -	-0.06
MN	0.03	- -	0.00
EL	-0.01	- -	-0.05
CM	-0.02	- -	0.07
PS	-0.09	0.62	- -
ME	-0.01	-0.01	- -
AT	-0.02	-0.02	- -

MT 0.05 0.03 - -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	- -	-0.05	0.04
ES	- -	0.02	-0.02
QA	- -	-0.13	-0.07
IT	- -	0.11	0.11
ER	- -	1.31	-0.09
HR	-0.04	- -	0.08
GP	0.07	- -	0.01
LS	-0.01	- -	-0.06
MN	0.03	- -	0.00
EL	-0.01	- -	-0.05
CM	-0.02	- -	0.07
PS	-0.09	0.62	- -
ME	-0.01	-0.01	- -
AT	-0.02	-0.02	- -
MT	0.05	0.03	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	- -	-0.10	0.08
ES	- -	0.06	-0.04
QA	- -	-0.24	-0.12
IT	- -	0.20	0.20
ER	- -	2.51	-0.17
HR	-0.09	- -	0.18
GP	0.14	- -	0.02
LS	-0.03	- -	-0.12
MN	0.08	- -	0.00
EL	-0.03	- -	-0.10
CM	-0.04	- -	0.14
PS	-0.26	1.75	- -
ME	-0.02	-0.04	- -
AT	-0.05	-0.04	- -
MT	0.12	0.07	- -

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HR						
--						
CD	- -					
ES	- -	- -				
QA	2.15	- -	- -			
IT	1.54	0.03	- -	- -		
ER	- -	- -	- -	- -	- -	
HR	0.69	0.81	- -	7.78	1.98	-
-						

-	GP	0.02	0.98	0.17	- -	- -	-
-	LS	0.14	0.08	0.08	0.00	0.50	-
2.79	MN	0.02	- -	0.10	1.83	0.54	
-	EL	0.24	0.34	0.34	0.03	0.69	-
0.95	CM	- -	0.07	1.51	- -	0.54	
-	PS	0.09	- -	0.99	2.20	2.44	-
0.03	ME	0.08	0.32	0.02	- -	- -	
3.36	AT	- -	0.03	0.17	- -	- -	
0.08	MT	2.80	0.83	- -	1.66	- -	

Modification Indices for THETA-EPS

	GP	LS	MN	EL	CM	
PS	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--						
	GP	- -				
	LS	- -	- -			
	MN	0.25	2.41	- -		
	EL	- -	- -	1.10	- -	
	CM	0.19	0.03	1.53	0.05	- -
	PS	- -	1.45	0.59	0.52	- -
-	ME	1.30	0.21	4.03	0.14	1.17
0.16	AT	0.01	2.82	0.30	0.22	0.00
0.33	MT	0.70	0.22	0.45	0.46	0.28
0.95						

Modification Indices for THETA-EPS

	ME	AT	MT
	-----	-----	-----
ME	- -		
AT	- -	- -	
MT	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER	
HR	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--						
	CD	- -				
	ES	- -	- -			
	QA	0.01	- -	- -		
	IT	-0.01	0.00	- -	- -	
	ER	- -	- -	- -	- -	
	HR	0.00	0.00	- -	-0.01	0.01
-	GP	0.00	0.00	0.00	- -	- -
-						

-	LS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-
0.01	MN	0.00	- -	0.00	0.00	0.00	-
-	EL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-
0.00	CM	- -	0.00	-0.01	- -	0.00	
-	PS	0.00	- -	0.00	0.01	-0.01	-
0.00	ME	0.00	0.00	0.00	- -	- -	
0.01	AT	- -	0.00	0.00	- -	- -	
0.00	MT	0.01	0.00	- -	0.01	- -	

Expected Change for THETA-EPS

	GP	LS	MN	EL	CM	
PS	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--						
	GP	- -				
	LS	- -	- -			
	MN	0.00	0.01	- -		
	EL	- -	- -	0.00	- -	
	CM	0.00	0.00	0.00	0.00	- -
	PS	- -	0.00	0.00	0.00	- -
-						-
0.00	ME	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
0.00	AT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	MT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	ME	AT	MT
ME	-----	-----	-----
AT	- -	- -	
MT	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER	
HR	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--						
	CD	- -				
	ES	- -	- -			
	QA	0.03	- -	- -		
	IT	-0.03	0.00	- -	- -	
	ER	- -	- -	- -	- -	
	HR	-0.02	0.02	- -	-0.05	0.03
-						-
	GP	0.00	0.02	0.01	- -	- -
	LS	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01
-						-

0.03	MN	0.00	- -	0.00	0.02	-0.01	-
-	EL	0.01	-0.01	0.01	0.00	-0.01	-
0.02	CM	- -	-0.01	-0.02	- -	0.01	
-	PS	-0.01	- -	-0.02	0.03	-0.03	-
0.00	ME	-0.01	0.01	0.00	- -	- -	
0.03	AT	- -	0.00	-0.01	- -	- -	
0.00	MT	0.03	-0.02	- -	0.03	- -	

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

		GP	LS	MN	EL	CM	
PS		-----	-----	-----	-----	-----	-----
--							
	GP	- -					
	LS	- -	- -				
	MN	-0.01	0.03	- -			
	EL	- -	- -	0.02	- -		
	CM	-0.01	0.00	-0.02	0.00	- -	
	PS	- -	0.02	0.01	-0.01	- -	-
-							
0.01	ME	0.02	-0.01	-0.03	0.01	0.02	
0.01	AT	0.00	-0.03	0.01	-0.01	0.00	
0.02	MT	-0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.01	-

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	ME	AT	MT
ME	-----	-----	-----
AT	- -	- -	
MT	- -	- -	- -

Maximum Modification Index is 7.78 for Element (6, 4) of THETA-EPS

TI Fac total

Factor Scores Regressions

		ETA				
		CD	ES	QA	IT	ER
HR		-----	-----	-----	-----	-----
--						
0.21	SK	0.39	0.19	0.19	0.08	0.51
0.31	SS	0.13	0.00	0.09	0.00	0.12
0.07	AB	0.06	-0.10	0.12	-0.17	0.35

ETA

		GP	LS	MN	EL	CM	
PS							
--		-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.08	SK	-0.09	0.19	0.13	0.35	0.20	-
0.04	SS	0.10	0.33	0.33	0.72	0.27	-
0.68	AB	-0.06	0.17	0.16	0.27	-0.04	

ETA

		ME	AT	MT
		-----	-----	-----
	SK	0.12	-0.03	0.23
	SS	0.10	0.03	0.12
	AB	0.54	0.29	0.48

TI Fac total

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.35	- -	- -
ES	0.25	- -	- -
QA	0.39	- -	- -
IT	0.35	- -	- -
ER	0.41	- -	- -
HR	- -	0.35	- -
GP	- -	0.38	- -
LS	- -	0.37	- -
MN	- -	0.38	- -
EL	- -	0.39	- -
CM	- -	0.38	- -
PS	- -	- -	0.26
ME	- -	- -	0.29
AT	- -	- -	0.30
MT	- -	- -	0.31

GAMMA

	ESC

SK	0.93
SS	0.99
AB	0.85

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SK	SS	AB	ESC
	-----	-----	-----	-----
SK	1.00			
SS	0.92	1.00		
AB	0.78	0.84	1.00	
ESC	0.93	0.99	0.85	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SK	SS	AB
-----	-----	-----
0.14	0.02	0.28

TI Fac total

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.74	- -	- -
ES	0.63	- -	- -
QA	0.72	- -	- -
IT	0.68	- -	- -
ER	0.80	- -	- -
HR	- -	0.77	- -
GP	- -	0.74	- -
LS	- -	0.82	- -
MN	- -	0.84	- -
EL	- -	0.89	- -
CM	- -	0.80	- -
PS	- -	- -	0.73
ME	- -	- -	0.75
AT	- -	- -	0.72
MT	- -	- -	0.74

GAMMA

	ESC

SK	0.93
SS	0.99
AB	0.85

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SK	SS	AB	ESC
	-----	-----	-----	-----
SK	1.00			
SS	0.92	1.00		
AB	0.78	0.84	1.00	
ESC	0.93	0.99	0.85	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SK	SS	AB
-----	-----	-----
0.14	0.02	0.28

THETA-EPS

	CD	ES	QA	IT	ER
	-----	-----	-----	-----	-----
HR					
--					
CD	0.45				
ES	0.13	0.60			
QA	- -	0.06	0.49		
IT	- -	- -	0.24	0.54	

	ER	-0.03	-0.03	0.08	0.11	0.37	
	HR	- -	- -	-0.04	- -	- -	
0.40							
	GP	- -	- -	- -	0.06	0.11	
0.10							
	LS	- -	- -	- -	- -	- -	
0.05							
	MN	- -	0.06	- -	- -	- -	-
-							
	EL	- -	- -	- -	- -	- -	-
0.08							
	CM	-0.05	- -	- -	-0.05	- -	-
-							
	PS	- -	0.10	- -	- -	- -	
0.07							
	ME	- -	- -	- -	0.05	-0.09	-
-							
	AT	0.03	- -	- -	0.08	-0.09	-
-							
	MT	- -	- -	-0.07	- -	-0.12	-
-							

THETA-EPS

		GP	LS	MN	EL	CM	
PS		-----	-----	-----	-----	-----	-----
--							
	GP	0.45					
	LS	0.07	0.33				
	MN	- -	- -	0.30			
	EL	-0.05	-0.05	- -	0.22		
	CM	- -	- -	- -	- -	0.37	
	PS	0.05	- -	- -	- -	0.10	
0.47							
	ME	- -	- -	- -	- -	- -	-
-							
	AT	- -	- -	- -	- -	- -	-
-							
	MT	- -	- -	- -	- -	- -	-
-							

THETA-EPS

		ME	AT	MT
		-----	-----	-----
	ME	0.44		
	AT	0.15	0.47	
	MT	0.10	0.20	0.45

TI Fac total

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

	ESC

SK	0.93
	(0.05)
	17.90
SS	0.99

(0.05)
20.15

AB 0.85
(0.05)
15.75

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

Total Effects of ETA on Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.35	- -	- -
ES	0.25 (0.02) 16.36	- -	- -
QA	0.39 (0.02) 16.04	- -	- -
IT	0.35 (0.02) 15.15	- -	- -
ER	0.41 (0.02) 17.36	- -	- -
HR	- -	0.35	- -
GP	- -	0.38 (0.02) 20.95	- -
LS	- -	0.37 (0.02) 22.45	- -
MN	- -	0.38 (0.02) 21.28	- -
EL	- -	0.39 (0.02) 20.65	- -
CM	- -	0.38 (0.02) 20.04	- -
PS	- -	- -	0.26
ME	- -	- -	0.29 (0.02) 15.26
AT	- -	- -	0.30 (0.02) 14.78

MT	- -	- -	0.31 (0.02) 15.08
----	-----	-----	-------------------------

Total Effects of X on Y

	ESC	

CD	0.32 (0.02) 17.90	
ES	0.23 (0.02) 14.80	
QA	0.37 (0.02) 17.07	
IT	0.33 (0.02) 15.92	
ER	0.38 (0.02) 19.29	
HR	0.35 (0.02) 20.15	
GP	0.37 (0.02) 19.12	
LS	0.37 (0.02) 21.85	
MN	0.37 (0.02) 22.55	
EL	0.39 (0.02) 24.48	
CM	0.37 (0.02) 21.06	
PS	0.22 (0.01) 15.75	
ME	0.25 (0.01) 16.46	
AT	0.25	

	(0.02)
	15.83
MT	0.26
	(0.02)
	16.31

TI Fac total

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

	ESC

SK	0.93
SS	0.99
AB	0.85

Standardized Total Effects of ETA on Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.35	- -	- -
ES	0.25	- -	- -
QA	0.39	- -	- -
IT	0.35	- -	- -
ER	0.41	- -	- -
HR	- -	0.35	- -
GP	- -	0.38	- -
LS	- -	0.37	- -
MN	- -	0.38	- -
EL	- -	0.39	- -
CM	- -	0.38	- -
PS	- -	- -	0.26
ME	- -	- -	0.29
AT	- -	- -	0.30
MT	- -	- -	0.31

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	SK	SS	AB
	-----	-----	-----
CD	0.74	- -	- -
ES	0.63	- -	- -
QA	0.72	- -	- -
IT	0.68	- -	- -
ER	0.80	- -	- -
HR	- -	0.77	- -
GP	- -	0.74	- -
LS	- -	0.82	- -
MN	- -	0.84	- -
EL	- -	0.89	- -
CM	- -	0.80	- -
PS	- -	- -	0.73
ME	- -	- -	0.75
AT	- -	- -	0.72
MT	- -	- -	0.74

Standardized Total Effects of X on Y

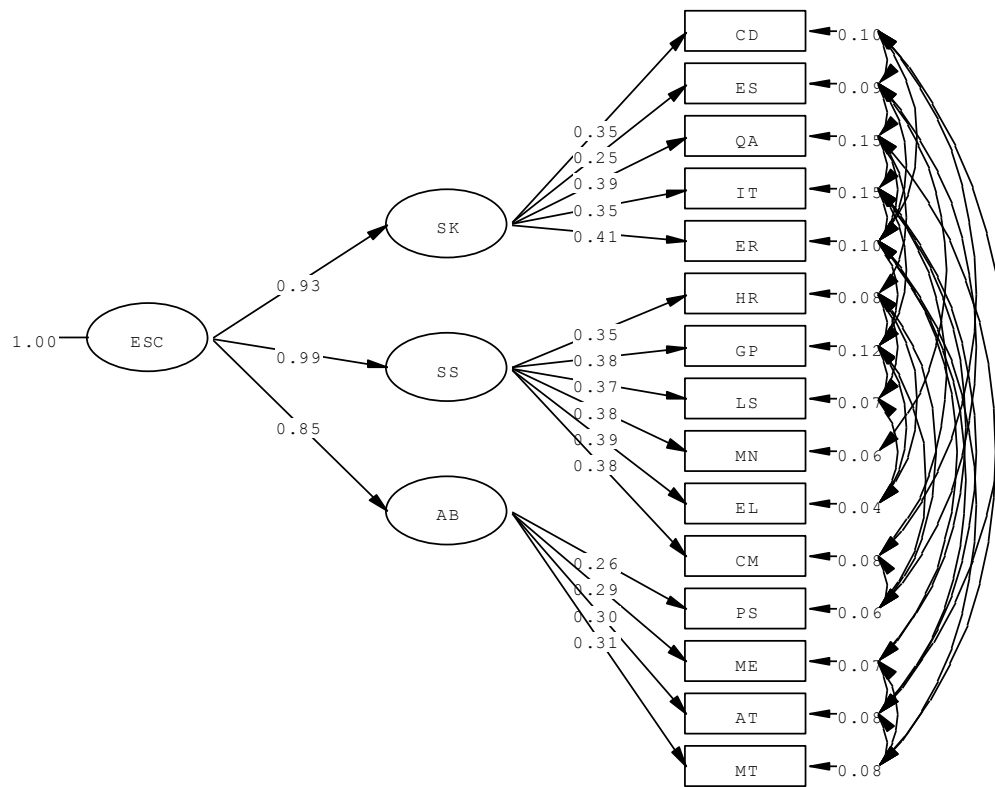
ESC

```
-----  
CD      0.32  
ES      0.23  
QA      0.37  
IT      0.33  
ER      0.38  
HR      0.35  
GP      0.37  
LS      0.37  
MN      0.37  
EL      0.39  
CM      0.37  
PS      0.22  
ME      0.25  
AT      0.25  
MT      0.26
```

Completely Standardized Total Effects of X on Y

```
          ESC  
-----  
CD      0.69  
ES      0.59  
QA      0.66  
IT      0.63  
ER      0.74  
HR      0.76  
GP      0.73  
LS      0.81  
MN      0.83  
EL      0.88  
CM      0.79  
PS      0.62  
ME      0.63  
AT      0.61  
MT      0.63
```

Time used: 0.047 Seconds



Chi-Square=52.55, df=54, P-value=0.53032, RMSEA=0.000

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 3.ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
22. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
23. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
24. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1

รายชื่อ โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
ภาคเหนือ	1	บ้านห้วยส้ม	เชียงใหม่ 4
	2	บ้านวังศรี	
	3	บ้านดงป่าหวาย	
	4	บ้านห้วยน้ำขาว	
	5	วัดนันทาราม	
	6	วัดเทพาราม	
	7	บ้านใหม่หนองหอย	
	8	หลวงพัฒนากันชนวนวาง	
	9	บ้านเหล่าเป้า	
	10	แม่วินสามัคคี	
	11	วัดพระนอนหนองผึ้ง	
	12	บ้านปากเหมือง	
	13	บ้านโป่งน้ำร้อน	เชียงราย เขต 1
	14	บ้านปางลาว	
	15	บ้านห้วยทรายขาว	
	16	บ้านป่ายางหลวง	
	17	ห้วยพลูพิทยา	
	18	บ้านโป่งพระบาท	
	19	บ้านป่าสักไก่อ	
	20	บ้านรวมมิตร	
	21	บ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด	
	22	บ้านเมืองชุม	
	23	บ้านปางเคียน	
	24	อนุบาลเวียงเชียงรุ้ง	
	25	บ้านปางสนุก	น่าน 2
	26	บ้านนางวงศ์	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	27	ศรีสระวงศ์	
	28	บ้านผาเวียง	
	29	บ้านสะพาน	
	30	บ้านห้วยพอง	
	31	บ้านสบมาง	
	32	บ้านบ่อหยวก	
	33	บ้านปางแก	
	34	บ้านคอยตี้ว	
	35	ชุมชนบ้านเพ็ญลุง	
	36	ปากกลาง (มิตรภาพที่ 166)	
ภาคกลาง	37	วัดหนองบัวขาว	ลพบุรี 1
	38	วัดเขาหินีบ	
	39	บ้านหนองถ้ำ	
	40	วัดนิคมสามัคคีชัย	
	41	วัดหนองเมือง	
	42	วัดพานิชธรรมิการาม	
	43	วัดหนองกระเปียน	
	44	วัดหนองกระเปียน	
	45	วัดถนนแค	
	46	อนุบาลลพบุรี	
	47	พลร่มอนุสรณ์ มิตรภาพที่ ๕๐	
	48	บ้านวังเพลิง	
	49	วัดสระศรีเจริญ	
50	วัดสระศรีเจริญ		
	51	บ้านบ่อสำราญ	
	52	บ้านยมเปือ	
	53	บ้านดอนตำลึง	
	54	วัดทับกระดาน	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	55	วัดทับกระดาน	สุพรรณบุรี 2
	56	วัดท่าข้าม	
	57	วัดคีรีรัตนาราม	
	58	วัดทุ่งคอก(สุวรรณสาธุกิจ)	
	59	วัดหนองตาสาม	
	60	พลับพลาไชย	
	61	วัดโพธิวงษ์	อ่างทอง
	62	วัดราชปักชี	
	63	วัดลาดเค้า(ประชารัฐวิทยา)	
	64	วัดพิจารณาไสภณ	
	65	วัดม่วงคั่น	
	66	วัดท่าตลาด	
	67	ชุมชนวัดริ้วหว้า	
	68	วัดวังน้ำเย็น	
	69	ชุมชนวัดศีลขันธาราม (วิทยาคม)	
	70	อนุบาลวัดอ่างทอง	
	71	อนุบาลวัดนางใน (ละเอียด อุปถัมภ์	
	72	ชุมชนวัดปราสาท (นรสิงห์ ประชาสรรค์)	
	73	บ้านหนองหญ้าปล้อง	อุทัยธานี 1
	74	บ้านหนองรัก	
	75	บ้านหนองรัก	
	76	บ้านหลุมเข้า มิตรภาพที่ 117	
	77	อนุบาลหนองขาหย่าง	
	78	วัดเขาหินเทิน	
	79	ชุมชนบ้านทุ่งสงบ	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด	
	80	บ้านหนองตะเคียน		
	81	อนุบาลเมืองอุทัยธานี		
	82	อนุบาลทัพทัน(อุดมพิทยา)		
	83	บ้านทุ่งมน		
	84	บ้านคลองข่อย		
	85	วัดไทยवास	นศรปฐม 2	
	86	วัดสัมปทวน		
	87	วัดสว่างอารมณ์		
	88	วัดนราภิรมย์		
	89	วัดประชานาถ		
	90	วัดโคกพระเจดีย์		
	91	วัดน้อย		
	92	วัดบางพระ		
	93	วัดไทร(ลินศึกษาลัย)		
	94	วัดลานตากฟ้า		
	95	วัดจินดาราม		
	96	วัดหอมเกร็ด		
	97	วัดวงษ์อ่อง (ราษฎร์สุริยศึกษา)		นศรสวรรค์ 2
	98	วัดวงษ์อ่อง (ราษฎร์สุริยศึกษา)		
	99	วัดบ้านไผ่		
100	วัดท่าจิว			
101	บ้านหนองน้ำเขียว			
102	วัดมงคลสถิตย์			
	103	ราษฎร์ร่วมสามัคคี		
	104	วัดบ้านพลึง		
	105	อนุบาลบรรพตพิสัย (วัดสัมเสี้ยว)		
	106	บ้านคลองไทร		

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	107	บ้านปางสุด	นครนายก
	108	อนุบาลแม่เปิน (บ้านตลุกตาสาม)	
	109	วัดสมบุญรณีสამัคคี (ปากช่องประชาณุกุล)	
	110	วัดท่าทราย	
	111	วัดเอี่ยมประดิษฐ์	
	112	หัวเขาแก้ว	
	113	ชลนายกสงเคราะห์	
	114	วัดสุทธธรรมาราม	
	115	วัดบางปริง	
	116	บ้านโคกสว่าง	
	117	อนุบาลนครนายก	
	118	วัดสันตยาราม	
	119	วัดทองย้อย (วุฒิกิจประชาณุกุล)	
	120	อนุบาลองครักษ์ (ผดุงองครักษ์ประชา)	
ภาคใต้	121	วัดตำนาน (วรพัฒน์ประชาสรรค์)	พัทลุง 1
	122	บ้านนาโหนด	
	123	บ้านปรางหมู่ (ศรีวิทย์ศึกษา)	
	124	บ้านโคกโดน	
	125	วัดควนแร่	
	126	วัดบ้านสวน	
	127	วัดท่าสำเภาใต้	
	128	วัดหัวหมอน	
	128	อนุบาลพัทลุง	
	130	อนุบาลควนขนุน	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด	
	131	อนุบาลป่าพะยอม		
	132	วัดทะเลน้อย (ลอยประชาคาร)		
	133	วัดสาริการาม	ต้ง 1	
	134	วัดสาริการาม		
	135	บ้านเขาหลัก		
	136	บ้านห้วยไทร		
	137	บ้านลำพิกุล		
	138	บ้านควนโพธิ์		
	139	บ้านทุ่งมะขามป้อม		
	140	บ้านห้วยม่วง		
	141	วัดควนวิเศษ		
	142	บ้านย่านตาขาว		
	143	บ้านทุ่งยาว		
	144	บ้านหนองไทร		
	145	วัดมะเฟือง		นครศรีธรรมราช2
	146	บ้านโคกยาง		
	147	บ้านห้วยกลาง		
	148	บ้านจันดี		
	149	บ้านวังตลับ		
	150	บ้านปลายเส		
	151	บ้านนา		
	152	บ้านเกาะขวัญ		
	153	วัดหน้าเขา		
	154	วัดกำปลา		
	155	วัดท่ายาง		
	156	วัดสวนขัน		
	157	วัดท้ายขอ		
	158	วัดแหลมพ้อ		

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	159	วัดประดู่หอม	สงขลา 1
	160	วัดนางเหล้า	
	161	วัดผาสูกาวาส	
	162	ชุมชนบ้านบ่อประดู่	
	163	วัดเจติยงาม	
	164	วัดโตนดด้วน	
	165	บ้านหัวเขา	
	166	บ้านระโนต (ธัญเจริญ)	
	167	วัดบ่อแดง (จอกประชาชนุกุล)	
	168	วัดสถิตชลธาร	
ภาคตะวันออก	169	บ้านบางแก้ว	ฉะเชิงเทรา 1
	170	วัดสมานรัตนาราม	
	171	วัดหนามแดง	
	172	วัดบึงตาหอม	
	173	วัดไชยธารา	
	174	บ้านวังตะเคียน	
	175	วัดคลองเจ้า	
	176	วัดเขาติน	
	177	วัดสว่างอารมณ์	
	178	วัดบางแสม	
	179	วัดล่าง	
	180	วัดบางสมัคร	
	181	วัดธงหงส์	ระยอง 1
	182	บ้านเขายายชุม	
	183	เกาะแก้วพิศดาร	
	184	บ้านชากมะหาด	
	185	วัดกระเจต	
	186	วัดหนองกระบอก	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	187	บ้านท่าเสา	
	188	วัดไผ่ล้อม	
	189	วัดท่าเรือ	
	190	ชุมชนวัดทับมา	
	191	วัดกรอกยายชา	
	192	วัดหนองพะวา	
ภาคต้นออก เฉียงเหนือ	193	ชุมชนบ้านโคกยาว	ยโสธร 2
	194	ชุมชนบ้านโคกยาว	
	195	บ้านโนนแดงประชานุเคราะห์	
	196	บ้านสามแยกกุกอย	
	197	ทรายมูลประชาราษฎร์	
	198	บ้านสุขเกษม	
	199	บ้านม่วงไข่	
	200	บ้านคอนสี	
	202	ทรายมูลประชาราษฎร์	
	202	บ้านส้มฝ่อ	
	203	อนุบาลเลิงนกทา	
	204	อนุบาลกุดชุมพัฒนา (ศรีวิสาร รังสรรค์)	
	205	บ้านนาสม (วิไลราษฎร์ศึกษา)	
206	บ้านใหม่		
	207	บ้านหนองกระดาน	
	208	บ้านโคกปราสาท	
	209	บ้านสำโรงนาดี	
	210	บ้านนาสาม (เกียรติประชา)	
	211	บ้านสดอ	
	212	บ้านหนองหว่าโพธิ์ไทร	
	213	บ้านแสรหอ	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	214	บ้านตรึม (ตรึมวิทยานุเคราะห์)	บึงกาฬ
	215	อนุบาลจอมพระ	
	216	เมืองสุรินทร์	
	217	บ้านถ้ำเจริญ	
	218	บ้านท่าคำรวม	
	219	บ้านดงชมพู	
	220	บ้านหาดแฮะ	
	221	บ้านหนองโคตดอนเสียด	
	222	บ้านโคกกลาง	
	223	บ้านเหล่าทองหลาง	
	224	อนุบาลบึงคล้า	
	225	อนุบาลศาสนสิทธิ์อำนาจ	
	226	อนุบาลศรีวิไล	
	227	ประสานมิตรวิทยา	
228	บ้านห้วยไม้ซอด		
	229	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	สกลนคร 1
	230	สกลนคร (วันครู 2501)	
	231	บ้านหนองสระ	
	232	บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	
	233	บ้านหนองกระบอราษฎร์อุทิศ วิทยา	
	234	บ้านท่าวัดคูราษฎร์บำรุงวิทย์	
	235	บ้านม่วงวิทยา	
	236	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	
	237	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	
	238	อนุบาลเต่างอย	
	239	เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์ เจงเวง)	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	240	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	
	241	บ้านหนองไฟวิทยา	ขอนแก่น 3
	242	บ้านหนองอรุณ	
	243	บ้านหันน้อย	
	244	บ้านผักหวาน	
	245	บ้านวังยาวสามัคคี	
	246	ไตรมิตรวิทยา	
	247	ชุมชนหนองเม็ก	
	248	บ้านสำโรง	
	249	ชุมชนหนองสองห้องคุรุราษฎร์ รังสรรค์	
	250	บ้านหนองกุงโนนทัน	
	251	ชุมชนบ้านโคกสี	
	252	ชุมชนบ้านแวงใหญ่	
	253	บ้านบุง	มุกดาหาร
	254	บ้านคำพอก 1	
	255	ชุมชนบ้านบางทรายน้อย	
	256	บ้านมะนาว	
	257	บ้านหนองยาง	
	258	บ้านนาทาม	
	259	บ้านหนองหอยป่าหวาย	
	260	บ้านสงเปือยเหนือ	
	261	บ้านแก้งนาง	
	262	มุกดาลัย	
	263	บ้านรุ่งพงศ์อุปถัมภ์	
	264	บ้านน้ำเที่ยงวันครู 2501	
ภาคตะวันตก	265	ท่าพะเนียดบุญชร	กาญจนบุรี 1
	266	บ้านตะเคียนงาม	

ภาค	ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
	267	บ้านนากาญจน์	
	268	บ้านทุ่งนาคราช	
	269	บ้านห้วยน้ำโจน	
	270	วัดหนองเสือ	
	271	วัดยางเกาะ	
	272	บ้านทุ่งมะขามแตง	
	273	บ้านห้วยน้ำขาว	
	274	ชุมชนบ้านท่ากระดาน	
	275	บ้านปากนาสวน	
	276	บ้านน้ำมุด	
		277	
278		บ้านรางสีหมอก	
279		วัดหนองกลางดำน	
280		บ้านห้วยยาง	
281		บ้านดอนไผ่	
282		วัดบัวงาม	
283		ชุมชนบ้านห้วยกระบอก (สามัคคีวิทยา)	
284		วัดบ้านฮ่องน้อย	
	285	วัดหุบกระทิง	
	286	วัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5)	
	287	วัดนางแก้ว	
	288	วัดหนองเสือ (ประชาอุทิศ)	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางนิภาวรรณ เดชบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	507 หมู่ 7 ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2540	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
พ.ศ. 2564	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านส้มผ่อ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร
พ.ศ. 2555	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
พ.ศ. 2564	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2