



กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์

ของ

จณิสตา สมบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์

ของ

จณิสตา สมบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

BY

JANISTA SOMBOON

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จณิสตา สมบูรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบและกรุณาดูแลปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยมีแนวทาง ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการดำเนินการวิจัยกราบขอบคุณกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

ขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ปรด. รุ่น 10 ที่ร่วมกันเรียนรู้ ตลอดจนใจห้าวใจหวังเฝ้ากันตลอดเวลาที่ศึกษาร่วมกัน

กราบขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุน มาโดยตลอดคุณประโยชน์ของคุณฐิณีพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

จณิสตา สมบูรณ์

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	จณิสตา สมบูรณ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ 4) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และ 5) ประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 350 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.63–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.49–0.71 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 ส่วนด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.63–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.69 ถึง 0.97 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม
2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ 20 โครงการ 23 ตัวชี้วัด
4. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นได้อยู่ในระดับมากที่สุด
5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการนิเทศ การเรียนรู้แบบนำตนเอง กลยุทธ์การพัฒนา
ศึกษานิเทศก์

TITLE	Strategies on Supervision Competency Development Using Self-Directed Learning of Educational Supervisors under the Office of the Basic Education Commission
AUTHOR	Janista Somboon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) identify the factors of supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors, 2) explore the current and desirable conditions for supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors, 3) develop strategies on supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors, 4) evaluate the appropriateness and feasibility of the strategies on supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors, and 5) evaluate a manual for implementing the strategies on supervisory competency development based on self-directed learning of educational supervisors. The participants comprised 350 supervisors under the office of the Basic Education Commission in the academic year 2021. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan Table. The participants were recruited using Multi-Stage Random Sampling. The instruments used was a 5-level rating scale questionnaire, which the current conditions obtained validity index between 0.63–1.00, discrimination power index between 0.49–0.71 and reliability index was at 0.94, whereas the desirable conditions obtained validity index between 0.63–1.00, discrimination power index between 0.69–0.97 and reliability index was at 0.96. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation (S.D) and Modified Priority Needs Index (PIN_{Modified})

The findings were as follows.

1. The factors of supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors consisted of 4 fundamental components, namely 1) educational supervision and academic work development, 2) research conduction, 3) communication and motivation and 4) teamwork.

2. The overall current condition for supervisory competency based on self-directed learning of educational supervisors was at high level, whereas the desirable condition was at the highest level.

3. Strategies for supervisory competency development based on self-directed learning of educational supervisors consisted of vision, four missions, five goals, six strategies, 20 target projects and 23 key performance indicators.

4. The strategies for supervisory competency development based on self-directed learning of educational supervisors, in overall, appropriate and feasible at highest level.

5. The manual for implementing the strategies on supervisory competency development based on self-directed learning of educational supervisors was appropriate at the highest level.

Keywords: Supervision Competency, Self-Directed Learning, Development Strategies, Supervisors

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศ	18
	ความหมายของสมรรถนะ	23
	ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ	26
	องค์ประกอบสมรรถนะ	28
	การนิเทศการศึกษา	30
	ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา	31
	เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา	33
	ความหมายสมรรถนะการนิเทศ	34
	องค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	35
	แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง	52
	ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง	53
	ความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเอง	58
กระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง	61
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์	71
ความหมายของกลยุทธ์	71
ความสำคัญของกลยุทธ์	73
กระบวนการพัฒนากลยุทธ์	74
องค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์	97
การประเมินกลยุทธ์	106
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	111
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	111
หลักการและขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	112
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	118
การสร้างคู่มือ	120
ความหมายของคู่มือ	120
ขั้นตอนการสร้างคู่มือ	120
องค์ประกอบของคู่มือ	123
ลักษณะของคู่มือที่ดี	124

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	127
	ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง	128
	ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	131
	ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	138
	ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	142
	ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	145
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
	ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง	154
	ระยะที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	155
	ระยะที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	181

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	220
ระยะเวลาที่ 5 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ ของศึกษานิเทศก์โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	232
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 237
	สรุปผลการวิจัย 239
	อภิปรายผลการวิจัย 245
	ข้อเสนอแนะ 257
บรรณานุกรม	259
ภาคผนวก	283
ภาคผนวก ก คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	285
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	321
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	329
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย	375
ภาคผนวก จ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	383
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์	391
ประวัติย่อของผู้วิจัย	433

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์	40
2 องค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง	66
3 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์จากแนวคิดของนักวิชาการ	93
4 สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์	105
5 แสดงจำนวนเขตพื้นที่ตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต ตรวจราชการที่เป็นตัวแทน	132
6 แผนการดำเนินการวิจัย	150
7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	155
8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	158
9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ	164
10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย	168
11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม	175
13 สรุปสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	178
14 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศ	181
15 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย	184
16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	186
17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18	สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการการพัฒนาศมรรณะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการนิเทศ 191
19	สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของการการพัฒนาศมรรณะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวิจัย 193
20	สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของการการพัฒนาศมรรณะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ 194
21	สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของการพัฒนาศมรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการทำงานเป็นทีม 196
22	การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาศมรรณะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการนิเทศ ด้านการวิจัย ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจด้านการทำงานเป็นทีม 197
23	ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศมรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 205

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาขั้นพื้นฐาน	217
25	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	220
26	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	222
27	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	232
28	แสดงระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	234

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 รูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง	21
3 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง	22
4 กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง	62
5 แสดงกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	76
6 กระบวนการจัดการกลยุทธ์ของ Certo & Peter	88
7 ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์สถานศึกษา	103
8 ขั้นตอนการประเมินความต้องการ (Cuiccio & Husby-Slater)	112
9 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	149

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการแข่งขันอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทำให้การจัดการทรัพยากรในองค์การประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ลดลง (ชูชัย สมितिไกร, 2562, หน้า 24-37) ประกอบกับการเผชิญกับปัญหาจากเศรษฐกิจโลกที่ยังคงมีความรุนแรงในช่วงที่ผ่านมา ภายใต้สภาวะการณ์ดังกล่าวทำให้ภาคราชการจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาเพื่อให้องค์การภาคราชการสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย โดยมีโจทย์ที่สำคัญคือทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานรวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อความกดดันของสภาพแวดล้อม การทำงานแบบเดิม ๆ ในอดีตอาจจะล้าสมัยและไม่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ในปัจจุบัน (ปริญญญา เนิตจำเริญ, 2559, หน้า 101-108)

แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์การมากขึ้น McClelland (1973, p. 45) กล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) ของบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self - concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที

องค์การต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์การ (Prahalad & Hamel, 1994, p. 67) ที่เรียกว่า สมรรถนะหลักขององค์การ (Organization Competency) สมรรถนะหลักขององค์การเกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกันทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะขององค์การร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์การจึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรงเพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์การต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1997, p. 98) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ใน้องค์การจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของ้องค์การ

ศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดกิจกรรมฝึกฝน อบรม ติดตาม กำกับและประเมินผล การจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนา สมรรถนะศึกษานิเทศก์จึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูและกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้เชื่อมโยง ส่งผ่านและถ่ายทอดด้วยความรู้ ความสามารถศักยภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ไปยังคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและกระบวนการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555ก, หน้า 35) จากบทบาทดังกล่าว ศึกษานิเทศก์จึงต้องทบทวนบทบาทของตนเองมากขึ้น เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ตนเองทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งโลกไร้พรมแดน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นเป็นผู้นำทางด้านงานวิชาการและการเปลี่ยนแปลง มียุทธศาสตร์การบริหารเชิงวิชาการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการ

เรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา คิดค้นกระบวนการนำเสนอเทคนิควิธีการที่ทันสมัย เชื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงได้รับความคาดหวังจากสังคม เนื่องจากประเทศไทยยังต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการทำงานสูงในทุกด้าน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (เสนทร์ กรแก้ว, 2560, หน้า 4)

ปัญหาที่พบสำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา คือปัญหาด้านความพร้อมของศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับทิตินา แคมมณี (2551, หน้า 96-100) ได้กล่าวถึง ปัญหาของศึกษานิเทศก์ ไว้ว่าปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ทำงานในหน้าที่หลักของตนเอง ทำให้งานนั้น บกพร่องขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหา หน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นการให้ คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์น่าจะใกล้ชิดกับโรงเรียนและครู แต่ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่ น้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาอีกประการ คือ การทำงานใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องที่ทำ ศึกษานิเทศก์ที่ดীনั้นต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเรื่องที่เป็นเทคนิคและรอบรู้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้ คำปรึกษา ชี้แนะอย่างเหมาะสม ซึ่งจุดนี้ก็พบว่า มีศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับจากครูและโรงเรียนเพราะขาดความรู้ ความสามารถที่จะชี้แนะหรือช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ (ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าสมรรถนะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมาก สมรรถนะ ของศึกษานิเทศก์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ค้นคว้าหาความรู้ด้าน เทคนิควิทยากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดการจัดระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงควรเป็นวิชาชีพที่ต้องมีระดับสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมตลอดจนจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (วีระเชษฐ์ ฮาควิเศษ, 2551, หน้า 11) หรืออาจกล่าวได้ว่าศึกษานิเทศก์ถือเป็นบุคคลและ

วิชาชีพที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศด้วย (พิศิษฐ์ แสงสุพิณ, 2553, หน้า 7)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – Directed Learning) ตามแนวคิดของ Knowles (1975, pp. 14–18) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนรับผิดชอบควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดทั้งกระบวนการเริ่มตั้งแต่ผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนจะใช้ความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการทางการเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แสวงหาแหล่งข้อมูลในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เลือกและใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง มีความรับผิดชอบและความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความสามารถหรือตามสถานการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่ต้องแยกออกจากกลุ่มหรือผู้เรียนคนอื่น ๆ และสามารถเชื่อมโยงความรู้และทักษะต่าง ๆ (Hiemstra, R., 1994, p. 1) การเรียนรู้แบบนำตนเองทำให้ผู้เรียนเรียนได้มากกว่าการเป็นผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว ผู้เรียนจะเรียนแบบตั้งใจและต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายและการสร้างแรงจูงใจ สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าผู้เรียนที่รอรับคำสั่งจากครูฝ่ายเดียว ซึ่งทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด (สมคิด อิศระวัฒน์, 2532, หน้า 73) นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และเรียนรู้ที่จะเป็นบุคคลที่ใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยก็ได้ การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการและมีการสร้างแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ชนันท ชาติทอง, 2559, หน้า 62) และ Gulielmino. (1997, อ้างถึงใน แสงเดือน เจริญฉิม และคณะ, 2555, หน้า 2) พบว่า ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน และ Baxter (1994, p. 2920) พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ต่ำกว่า ดังนั้นการนำวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ น่าจะ

ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านของการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งเกียรติแห่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์ต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์จึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพการนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงความมีสมรรถนะในการนิเทศที่สมบูรณ์และสามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดอื่น ๆ ได้

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้าง
2. การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร
4. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด
5. การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่
พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น
5. เพื่อประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์
ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากผลการวิจัยไปปรับใช้ในการฝึกอบรม
ให้กับศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเผยแพร่หรือจัดการอบรมแก่บุคลากรทางการศึกษาและ
ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
3. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของตนเองได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1. สมรรถนะการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1) การนิเทศการศึกษและพัฒนางานวิชาการ
- 2) การวิจัย
- 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ
- 4) การทำงานเป็นทีม

1.2. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – directed Learning) ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน
- 3) การวางแผนการเรียนรู้
- 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้
- 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) เป้าประสงค์
- 3) พันธกิจ
- 4) กลยุทธ์
- 5) โครงการ/กิจกรรม
- 6) ตัวชี้วัด

1.4 การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การ เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1) จุดแข็ง
- 2) จุดอ่อน
- 3) โอกาส
- 4) อุปสรรค

1.5 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยอธิบายตามระยะการดำเนินการวิจัย 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จากหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ โดยนำข้อความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 เครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และวิเคราะห์ค่าดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.2 นำผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้ได้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อมูลระยะที่ 2 มาจัดทำร่างกลยุทธ์โดย

3.1 วิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เรียงลำดับความต้องการจำเป็น กำหนดค่า PNI ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นประเด็นการพัฒนาศูนย์การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

3.2 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ตารางแบบเมทริกซ์ จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix) โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 7 คน

ระยะที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นหลัก ปรับปรุงแก้ไขและสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ โดยใช้แบบประเมินและวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย การสำรวจ การสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. สำรวจความต้องการจำเป็น จากการสังเคราะห์ทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย เช่น สมชาย ภาคภาสวิวัฒน์ (2553); เคนกสรร สกนธวิวัฒน์ (2560); พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560); Dess & Miller (1993); Certo and Peter (1991) ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบด้วย Strengths : S คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ และ Weaknesses : W คือ จุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบ

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย Opportunity : O คือ โอกาส Threats : T คือภาวะคุกคามหรืออุปสรรคการดำเนินงาน

2. สมรรถนะการนิเทศ จากการสังเคราะห์ทัศนคติและผลงานวิจัยของ นักวิชาการและนักวิจัย เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549); มาเรียม นิลพันธุ์ (2554); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555); ศุภสกา (2556); ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ (2557); ดารณีย์ พย์คัมภูล (2559); ปริญญา เฉิดจำเริญ (2559); เสน่ห์ กรแก้ว และคณะ (2559); อรณัฐ ธนภัทรศิริโชติ และคณะ (2561); ชมาพร ศรีอิทยาจิต (2561) และเสถียรรัตน์ คงคา (2563) ประกอบด้วย

2.1 การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ

2.2 การวิจัย

2.3 การสื่อสารและแรงจูงใจ

2.4 การทำงานเป็นทีม

3. การเรียนรู้แบบนำตนเอง จากการสังเคราะห์ทัศนคติและผลงานวิจัยของ นักวิชาการและนักวิจัย เช่น ดวงมกล สนวนทอง (2556); กนกอร กวานสุพรรณ (2559); เขมกร อนุภาพ (2560); ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ (2560); เขมณัฐ มิ่งศรีธรรม (2560) และ Knowles (1975) ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง

3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้

3.3 การวางแผนการเรียนรู้

3.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้

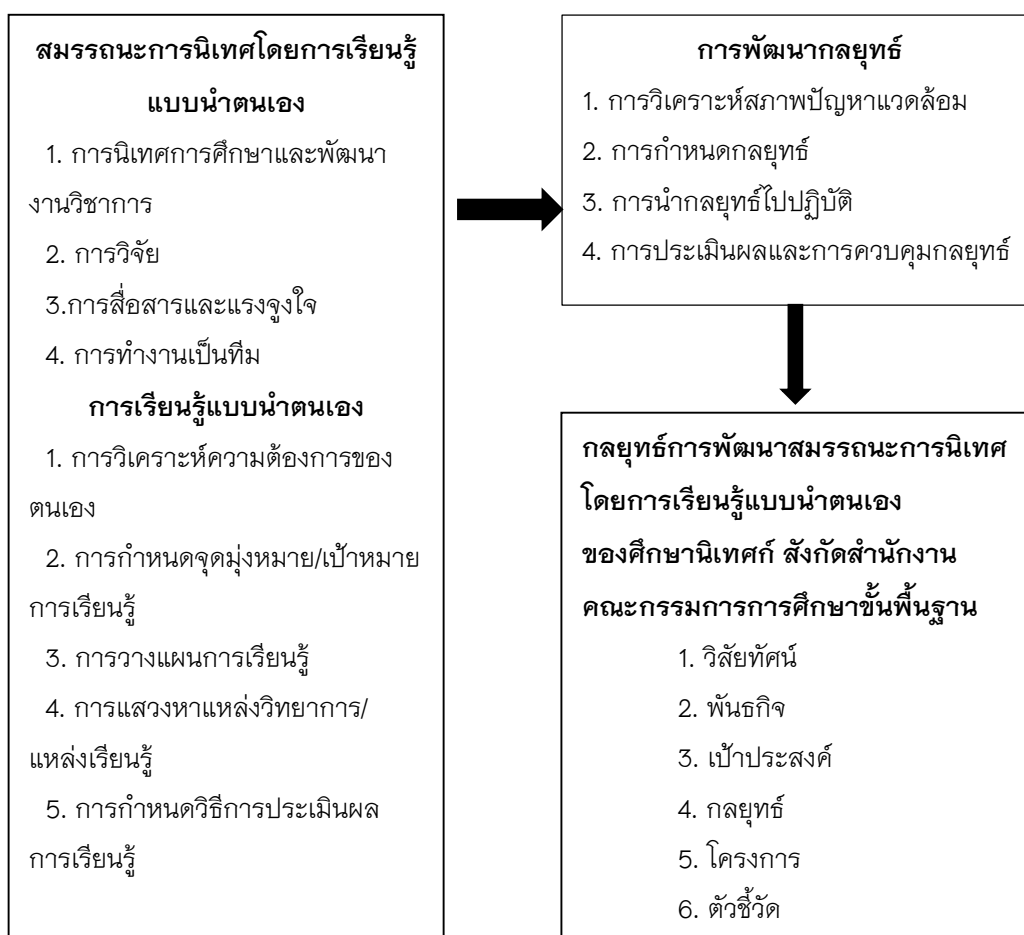
3.5 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

4. กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ จากการสังเคราะห์ทัศนคติและผลงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย เช่น วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2548); สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554); เกริกเกียรติ ชลาชนเดชะ (2554); ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555); เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2556); สุกใจ วันอุดมเดชาชัย (2556); ปริญญา เฉิดจำเริญ (2559); เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560); พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560); Certo and Peter (1991, อ้างถึงใน เขาวเรศ จิตต์ตรง, 2556);

Dess & Miller (1993); Thompson & Strickland (1995); Wheelen & Hunger; (2002) และ Robbins & Coulter (2007) ประกอบด้วย

- 4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาแวดล้อม
- 4.2 การกำหนดกลยุทธ์
- 4.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 4.4 การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.2 พันธกิจ หมายถึง กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของภารกิจนิเทศการศึกษา

1.3 เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจะให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล การกำกับควบคุม การวางแผน และการติดตามประเมินผลงานของสำนักงาน

1.4 กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 โครงการหรือกิจกรรม หมายถึง แผนงานของโครงการหรือกิจกรรมที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบมีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.6 ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

2. สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะและเจตคติ อื่น ๆ ผลผสมผสานกันและแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ การวิจัย การสื่อสารและแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

2.1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การนิเทศติดตาม พัฒนาและ ส่งเสริม แนะนำ วางแผนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2.2. การวิจัย หมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้และนำไปใช้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสงบสุขหรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ได้

2.3. การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง การสื่อสารกับคนอื่นด้วยการเขียน พูด โน้มน้าว จูงใจโดยใช้วิธีการหรือสื่อต่าง ๆ รวมถึงทำให้บุคคลอื่นประทับใจ สนับสนุนความคิด และแนวทางของตนเพื่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา

2.4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior change) รวมถึงความรู้และ ทักษะอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกหัดของแต่ละบุคคล

4. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – Direct Learning) หมายถึง ความเชื่อมั่นของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งวิทยาการ แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ การเลือกและประยุกต์ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง การสำรวจการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง การระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ และเข้าใจในประโยชน์ของเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง

4.3 การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง วางแผนการเรียนรู้ กำหนด จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจ และเป็นผู้ระบุนิเทศการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

4.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ หมายถึง การแสวงหา แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้และการกำหนดแหล่งทรัพยากรที่ใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย ที่ต้องการเรียนรู้ของตนเอง

4.5 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การตั้งเกณฑ์ การประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ ใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม และวัดผลการเรียนรู้ของตนเองว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงต่อ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ ตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการ ความคาดหวังต่อ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ ตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนจาก สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์โอกาส ปัญหาและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์

7.1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาหาสาเหตุ ปัจจัย จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศ ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำมาจัดลำดับความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ

7.1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อเสียหรือข้อด้อยที่ส่งผลเสียไม่ประสบผลสำเร็จ

7.1.3 การวิเคราะห์โอกาส หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

7.1.4 การวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ

7.2 การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการต่อจากการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมในการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ และตัวชี้วัด

7.3 การประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้กลยุทธ์ หมายถึง

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่นิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ชี้นำให้คำปรึกษา ฝึกฝน อบรม ติดตาม กำกับ และประเมินผลการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบสมรรถนะ
 - 1.4 การนิเทศการศึกษา
 - 1.5 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.7 ความหมายสมรรถนะการนิเทศ
 - 1.8 องค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศ
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.2 ความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.4 ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.5 กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 - 2.6 ขั้นตอนการวางแผนเรียนรู้แบบนำตนเอง
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์
 - 3.1 ความหมายของกลยุทธ์
 - 3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์
 - 3.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์
 - 3.4 องค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์

- 3.5 การประเมินกลยุทธ์
- 4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- 5. การสร้างคู่มือ
 - 5.1 ความหมายของคู่มือ
 - 5.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ
 - 5.3 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศ

ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ โดยตรงในการพัฒนางานด้านวิชาการ และดำเนินงานนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยแสดงคุณภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ ความสามารถในการวางแผนการนิเทศการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยนำแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาพัฒนาตนเอง และความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา รวมถึงความสามารถในการนิเทศให้ได้รับการยอมรับจากผู้รับการนิเทศ ซึ่งศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องสร้างและพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เรียบเรียงองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความสับสน และมีความเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในการนำแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไปใช้ในการพัฒนาบุคคล ส่วนใหญ่จะพบมีการใช้คำนี้กับเครื่องยนต์กลไกมากกว่า ต่อมามีการนำเรื่อง Competency มาเกี่ยวข้องกับพัฒนาคนในองค์กรและ การสรรหาบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะการปฏิบัติงาน ที่โดยรวมเรียกบุคคลนั้นว่า เก่งงาน จึงมีองค์กรต่าง ๆ สนใจนำเรื่องนี้มาใช้ในการพัฒนาคนในองค์กร ซึ่ง David McClelland ศาสตราจารย์ทางด้าน

จิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เป็นผู้จุดกำเนิดคำนี้ ในปี ค.ศ. 1973 เพื่อหาเครื่องมือที่สามารถคัดเลือกบุคคลในการปฏิบัติงานที่แม่นยำแทนแบบทดสอบแบบเก่าที่วัดได้แต่เพียงความรู้ โดย David McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ว่า IQ (ประกอบด้วย ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ โดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน ได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า "ผู้ที่ทำงานเก่ง" ไม่ได้หมายถึง "ผู้ที่เรียนเก่ง" แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 13) ทั้งนี้คำว่า Competency นักการศึกษาหรือนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกัน อาทิ สมรรถนะ สมรรถภาพ ศักยภาพ และขีดความสามารถ สำหรับผู้วิจัยได้เลือกใช้คำว่า สมรรถนะ (Competency) ด้วยเป็นคำที่มีความหมายสอดคล้องกับความหมายของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job roles) หรือการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์การและ สามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2559, หน้า 19-20)

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

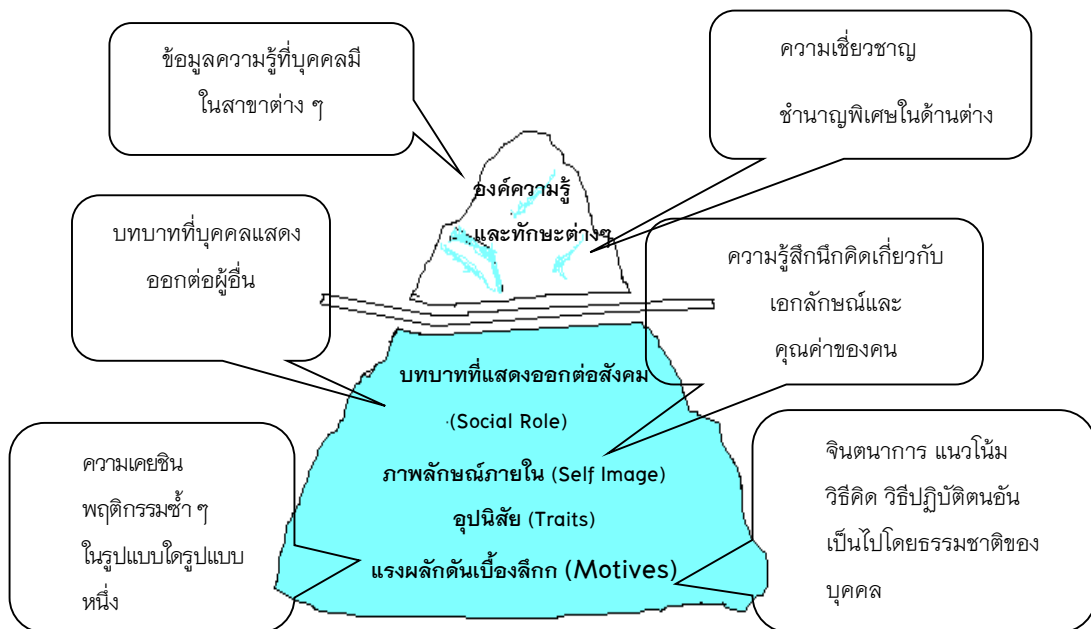
- 1) ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง ใช้เกณฑ์ที่สูงในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศหรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่านจึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะของ “การเลือกปฏิบัติ” และ 2) คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2549, หน้า 4) จากจุดอ่อนดังกล่าวจึงทำให้บริษัท McBar ภายใต้การนำของ McClelland แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความถูกต้องแม่นยำ มาแทนแบบทดสอบเก่าโดยใช้วิธีเปรียบเทียบ เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและผู้ที่มิผลงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่าสมรรถนะ (Competency) หลังจากนั้น McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความที่ชื่อว่า การทดสอบเนื้อหาสมรรถนะไม่ใช่การทดสอบความฉลาด (Testing for Competence Rather than for Intelligence) ว่าความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งแต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency (David C. McClelland, 1973, pp. 1-14)

จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ 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) และได้รับการนำมาใช้อย่าง

แพร่หลายในการบริหารธุรกิจ หนังสือเล่มนี้ระบุสมรรถนะหลัก ซึ่งจะทำให้ธุรกิจชนะได้ในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่ผู้แข่งขันลอกเลียนแบบได้ยาก

แนวคิดเรื่องสมรรถนะอธิบายได้ด้วยโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่าย และสามารถพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนของภูเขาที่ลอยอยู่เหนือน้ำ หมายถึง องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ และบทบาทและหน้าที่ที่แสดงออกสู่สังคม โดยส่วนของภูเขาที่อยู่ใต้น้ำนั้นจะส่งต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในเรื่องของการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก และในส่วนนี้จะเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : อารรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, หน้า 54)

ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 28-30) ได้ศึกษาทฤษฎีของ McClelland สรุปได้ว่าคุณลักษณะของคนว่าเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) กล่าวคือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 29)

จากภาพประกอบ 3 อธิบายได้ว่าสิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันนั้นเปรียบได้ กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และส่วนที่อยู่ใตผิวน้ำ

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย

ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล คือ

1.1 ความรู้(Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ เนื้อหาข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีใน สาขาต่าง ๆ

1.2 ทักษะ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญพิเศษในด้าน ต่าง ๆ ที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใตผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก และเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ ยาก ได้แก่แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ

2.1 แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) คือ แรงขับเคลื่อนที่เกิดจากจิตใต้ สำนึกหรือภายในจิตใจของบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2 ลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นพฤติกรรม ถาวร และเกิดจากความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือ ตอบสนองอย่างคงที่

2.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์คุณค่าที่ทำให้สนใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลนั้นสามารถมองตนเองได้ว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลที่แสดงในรูปของภูเขาน้ำแข็งกับสมรรถนะและผลงาน จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะ ทำให้บุคคลมีสมรรถนะในรูปแบบและสมรรถนะนั้น มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล สรุปได้ดังนี้

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

ทั้งนี้ การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของลักษณะที่อยู่ในตัวของบุคคลนั้น ๆ

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ขวัญชัย จันเพชร (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง กลุ่มพฤติกรรม ในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะหรือคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

เทียน ทองแก้ว (2556, หน้า 3) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า

วาศินี รุ่งเรือง (2558, หน้า 35) ได้สรุปว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถที่มีในตัวบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและ

คุณลักษณะส่วนบุคคล แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เมื่อมีงานหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย เป็นเหตุ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์คือความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขสถานการณ์ นั้น ๆ

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ ประสพผลสำเร็จจากการมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกฝนพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องให้มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจโดยอาศัย การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กรรณา โถชาวี (2560, หน้า 27) ได้สรุปว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่ องค์กรกำหนดเอาไว้โดยพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่ สามารถวัดและสังเกตได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะ ที่โดดเด่นในองค์กร

เสนห์ กรแก้ว (2560, หน้า 14) สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะภายในอันได้แก่ ค่านิยม เจตคติ แรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่ใน ตัวบุคคลอย่างเต็มกำลังขีดความสามารถด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการทำให้งาน ประสพความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่สร้างไว้ และสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

สนธยา หลักทอง (2560, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เช่น ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 31) ได้ให้ ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่า ผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจาก

ความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

McClelland (1970, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2556, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ในบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992, p. 11) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดการเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

Spencer and Spencer (1993, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2556, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self – Image) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนด

Kirschner, V. et al. (1997, as cited from Spencer and Spencer, 1993, อ้างถึงใน ธารารัตน์ มาลัยเถาว์, 2560, หน้า 306–319) ได้ให้นิยาม สมรรถนะ ว่า หมายถึง ความรู้และทักษะทั้งปวงที่บุคคลมีอยู่ในตน และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายแน่นอนอย่างหนึ่งในบริบทหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย หรือสมรรถนะหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เฉพาะอย่างหนึ่ง ซึ่งการที่จะกระทำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลในสถานการณ์นั้นต้องใช้ วิจารณ์ญาณ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเองด้วย ดังนั้น สมรรถนะ (C) จึงเป็นฟังก์ชันของความรู้ (K) ทักษะ (Sk) และสถานการณ์ (S) นั่นคือ $C = f(K, Sk, S)$ ส่วน Ledford (1995, อ้างถึงใน Ledford and Heneman, 1998) ได้นิยามสมรรถนะว่า หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการกระทำ นอกจากนี้ยังมีลักษณะอื่น ๆ ที่ประกอบเป็นสมรรถนะ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ค่านิยม และการตระหนักรู้ในตนเอง Dubois, D.D. et al. (2004, p. 16) กล่าวว่า สมรรถนะ

หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทาง สังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีคิด ความรู้สึกและ การกระทำ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุนิสัย พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลได้แสดงออกมาในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่องานที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติ อยู่ประสบความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2549, หน้า 309-310) ได้ให้ความสำคัญของ สมรรถนะว่าสมรรถนะถูกนำมาใช้ในการสนับสนุน สร้างวัฒนธรรมองค์กร และเป็น เครื่องมือในการบริหารบุคลากรในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การ สมรรถนะ หลัก จะช่วยสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทศนคติ ของคนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) สมรรถนะจะมี ประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรม ของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะมี ประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง การโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยกำหนดอัตราการจ้างพนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะว่า เป็นการพัฒนาแบบสมรรถนะพื้นฐาน (Competency – Based Development) กำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะนิยมอ้างนิยามของ McClland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อย และพบว่า

สิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งจะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือแรงจูงใจ

เสนห์ กรแก้ว (2560, หน้า 19) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า คีษานีเทศก์มีภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพครูในการจัดการเรียนการสอน คีษานีเทศก์เป็นนักวิชาการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับครู การที่ครูจะจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้หรือมีวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างดี คีษานีเทศก์จะทำหน้าที่ประเมินความรู้ ความสามารถของครูและวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูสมรรถนะ คีษานีเทศก์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะภายใน อันได้แก่ เจตคติ บุคลิกลักษณะ ซึ่งรวมเรียกว่า สมรรถนะของคีษานีเทศก์ จะเป็นแรงผลักดันในการทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ ได้อย่างดีและเหมาะสม

กรรณา โถษาริ (2560, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ตั้งแต่ระดับบุคลากรจนถึงระดับองค์การ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะที่บุคลากรมีอยู่ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญว่า บุคลากรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าผลการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมา นอกจากนี้ เมื่อเกิดสมรรถนะในระดับบุคลากรแล้ว ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์การ คือ ฝ่ายบริหารย่อมสามารถนำผลการประเมินมาเป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือก เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่บุคลากรในองค์การ รวมทั้งสามารถระบุสมรรถนะหลักที่แท้จริงของ องค์การในการแข่งขันกับองค์การอื่นได้ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันได้ประโยชน์ยอมเกิดขึ้นระดับชาติในที่สุด ดังนั้น ความสำคัญของสมรรถนะจึงเกี่ยวเนื่องกับการค้นหาและการระบุคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ บุคลากรทุกระดับขององค์การที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

อนันต นามทองตัน (2561, ออนไลน์) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัว ผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์การหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหลอหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

จากความสำคัญของสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาดังที่นำเสนอมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การ สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2558, หน้า 23) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ คือ แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการทำงานที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลต่อความสำเร็จ

อย่างมากในการปฏิบัติงานจึงเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหารการศึกษา ที่จะต้องให้ความสำคัญและใช้เป็นทิศทาง และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการสร้างพลังการทำงานในแต่ละวิชาชีพทุกระดับนั่นเอง จะต้องมีพลังทั้ง 6 (พ.6) ครบถ้วน ได้แก่ พลังความรู้ พลังความสามารถ พลังกาย พลังใจ พลังสมอง และพลังสามัคคี

Boyatzis (1973, pp. 23–24 อ้างถึงใน กัมปนาท สุ่มมาตย์, 2563, หน้า 99–100) สรุปว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจ (motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล 2) ลักษณะเฉพาะ (traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนอง ต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ 3) ภาพลักษณ์ (self – image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง 4) บทบาททางสังคม (social role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่ 5) ทักษะ (skill) คือความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจน บรรลุเป้าหมายการทำงาน

David C. McClelland (1973, pp. 23–24) ผู้เป็นต้นกำเนิดของคำว่า สมรรถนะ กล่าวว่าองค์ประกอบ สำคัญของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skill) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ทศนคติ (Self – concept) ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะ (Skill) ที่บุคคลทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และ 3) บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล (Traits) ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคน เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น

สรุป จากองค์ประกอบสมรรถนะพื้นฐานของการนิเทศ ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้ามาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะ (Attribute) โดยมีความหมายดังต่อไปนี้ ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและพัฒนางานวิชาการ เช่นการนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพ การวัดและประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการและการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านคุณลักษณะ (Attribute) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม การใช้ การเห็นคุณค่า การเห็นประโยชน์และการแบ่งปันสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.4 การนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 160) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูรวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษาเป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือคุณภาพของผู้เรียน

รุจิรา ทองวุฒิ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้การชี้แนะ แนะนำ การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันและให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่วางไว้

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาคือเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ติดตามเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกัลยาณมิตรในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ การวางแผนร่วมกัน ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน กระตุ้น ติดตาม เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

1.5 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศ ภายในโรงเรียน

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและ สถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง สามารถปฏิบัติงานนิเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนันท์ คณะธรรมย์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศ การศึกษาว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 37) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ ทันสมัย อยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง
4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา
5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ ครู ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน
6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครู ไม่ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง
7. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม
8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการนิเทศจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุงการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานหรือการสอนและช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ครูต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือและการบริการจากผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกันและเป็นไปตามเกณฑ์

1.6 เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้
 บันลือ พฤกษ์วัน (2537, หน้า 65) กล่าวถึงเป้าหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นงานที่เป็นรูปกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงวิธีสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุกานดา ตปนียางกูร (2539, หน้า 49) กล่าวถึงเป้าหมายในการนิเทศการศึกษาไว้สองประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

- 1.1 เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ
- 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
- 1.3 เพื่อช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัสดุประสงค์การเรียนการสอน
- 1.4 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องใช้อุปกรณ์ทางการศึกษา

ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- 2.1 วิเคราะห์ปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้
- 2.2 เลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
- 2.3 ปรับปรุงและพัฒนาวิธีสอนของครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 32) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

- 1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ในด้าน

- 1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพรสอนของคุณครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน
 - 2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันช่วยเด็กให้เรียน ดีขึ้น และปรับปรุงโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

รัฐภูมิ สมสมัย (2557, หน้า 68) ได้สรุปการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาคูร ช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การศึกษา ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจด้วยการตั้งใจ สร้างความตระหนักรู้ ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เพื่อนักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงานร่วมกันต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.7 ความหมายสมรรถนะการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการนิเทศไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, หน้า 20) ได้สรุปความหมายสมรรถนะว่า คือกลุ่มคุณลักษณะของบุคคลที่พึงมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความรู้

ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจ สมรรถนะมีส่วนช่วยคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในบทบาทและสถานการณ์ต่างกัน

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2558, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา โดยการแสดงออกด้วยวิธีการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จในการนิเทศ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ

บุญเหลือ บุพพามาลา (2558, หน้า 25) ได้สรุปว่าสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ทศนคติอุปนิสัยและแรงจูงใจ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อระดับคุณภาพของงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้นกว่าปกติทั่วไป

ปริญญา เฉิดจำรูญ (2559, หน้า 12) สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีผลงานได้ตามมาตรฐานหรือมาตรฐานกำหนดหรือสูงกว่า

นิภาวรรณ เดชบุญ (2563, หน้า 14) สรุปไว้ว่า สมรรถนะการนิเทศ เป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ในการนิเทศ ทักษะการนิเทศและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นิเทศ

สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความรู้ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน ให้คำปรึกษา และกระตุ้น ติดตาม ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน

1.8 องค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, หน้า 50-51) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา (ศึกษานิเทศก์ทุกตำแหน่ง) หน้าที่และสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ทุกวิทยฐานะมี ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวางแผนนิเทศการศึกษา 2) ความสามารถในการส่งเสริมสถานศึกษาบริหารหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ ประเมินผล พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ความสามารถในการนิเทศระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) ความสามารถในการทำให้เกิดประสิทธิผลของการนิเทศต่อคุณภาพการศึกษา 5) ความสามารถในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่ดี และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น 6) ความสามารถในการเป็นผู้นำในทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา 7) ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะและเป็นที่พึ่งในการพัฒนางานวิชาการ

2. สมรรถนะด้านการค้นคว้าทางวิชาการประกอบด้วย 1) ความสามารถในการค้นคว้าพัฒนางานทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา 2) ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้ครูใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ วิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยพัฒนา

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และระบบประกันคุณภาพภายใน 2) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยพัฒนาระบบ การนิเทศการศึกษา 3) ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการนิเทศและการพัฒนาวิชาการ 4) ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. สมรรถนะด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อวางแผนการนิเทศและพัฒนางานวิชาการ 3) ความสามารถในการทำให้เกิดประสิทธิผลในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

5. สมรรถนะด้านการประสานงาน สนับสนุนและเผยแพร่ทางด้าน

วิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) สนับสนุนและเผยแพร่ทางด้านวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, หน้า 8) ได้ทำการประเมินโครงการยกระดับ

คุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่า คีศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ คือมีความรู้ความเข้าใจและ

สามารถปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัย สื่อและเทคโนโลยี มีความสามารถในการให้ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำ กำกับติดตามงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 54) กล่าวว่าศึกษานิเทศก์มืออาชีพควรมีความรู้ความสามารถในด้านการนิเทศ ดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถในการนำแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือรู้และทำได้ด้วย 2) มีทักษะในการสื่อสาร การนิเทศเป็นการใช้ทั้งศิลปะและศาสตร์ ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะในการสื่อสารหลายรูปแบบ เพื่อใช้ได้ในทุกโอกาสและทุกช่องทางอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เช่น มีทักษะในการพูด การเขียน การผลิตสื่อและใช้สื่อที่สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่องที่นิเทศ 3) สามารถเลือกรูปแบบการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจรและมีคุณภาพสูงโดยมีเป้าหมายชัดเจนตรงกับความต้องการ และปัญหาของโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีทักษะในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 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, หน้า 51) ได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) สร้างศรัทธาผู้รับการนิเทศเพื่อให้ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (2) สร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย (1) ใช้เทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (2) สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการและนำสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) แผนและกิจกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย (1) สามารถวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาแผนการนิเทศที่

นำสู่การปฏิบัติได้จริง (2) ประเมินและปรับปรุงแผนการนิเทศ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) สร้างใช้ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร (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

ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์ (2557, หน้า 160) ได้กล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิจัยทางการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสื่อสารและการจูงใจ และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 162) ได้ศึกษาสมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ เทคนิค การนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ ประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ เป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียนได้ สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาวินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ ให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้ ร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ประสานงานกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้าง

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับ การนิเทศได้เหมาะสม 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ ประกอบด้วย คุณสมบัติ การเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการใฝ่ เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ มีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จและเป็นนักวิจัย

ปริญญญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 170) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้าน การนิเทศการศึกษา 2) สมรรถนะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) สมรรถนะด้านการวิจัยทาง การศึกษา

เสนห์ กรแก้ว และคณะ(2559, หน้า 69-70) ได้สรุปไว้ สมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะประจำสายงานศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจ การนิเทศ การศึกษา การบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ นโยบายและการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ด้านการวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษาและการทำผลงานทางวิชาการ

อรนุช ธนภัทรธิโรติ และคณะ (2561, หน้า 411-412) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญมี 10 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การสื่อสาร และจูงใจ การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม

ษมาพร ศรีอิทยาจิต (2561, หน้า 49-50) ได้สรุปไว้ว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะ การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความรู้ และผู้นำทางวิชาการ 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล 4) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน 5) การให้คำปรึกษา

เสถียรรัตน์ คงคา (2563, หน้า 544) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) การสื่อสารและจูงใจ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

นักวิชาการ องค์ประกอบ สมรรถนะการนิเทศ	ก.ค.ศ. (2549)	มาตรฐาน คุณวุฒิ (2554)	สพฐ. (2555)	ค.น.ฐ. (2555)	คุรุสภา (2556)	ธนาคาร กสิกรรม ชาวนา (2557)	ค.น.ค.ศ. (2559)	ป.ร.น. (2559)	ค.น.ค.ศ. (2559)	ค.น.ค.ศ. (2561)	ค.น.ค.ศ. (2561)	ค.น.ค.ศ. (2563)	ค.น.ค.ศ. (2563)	ร้อยละ
	1. การนิเทศการศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11
1.1. การนิเทศการศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	√			√			√	√	√	√				
1.2 การวางแผน	√													
1.3 การส่งเสริมสถานศึกษา บริหารหลักสูตรฯ การวัดผล ประเมินผล,สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี	√	√		√	√			√						
1.4 การนิเทศระบบประกัน คุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	√			√				√	√					
1.5 การทำให้เกิด ประสิทธิผลของการนิเทศต่อ คุณภาพการศึกษา	√		√											
1.6 การนิเทศการศึกษาที่ดี และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น	√			√										
1.7 การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการนิเทศการศึกษา	√			√				√	√	√	√			

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ สมรรถนะการนิเทศ	ก.ค.ศ.(2549)	มาเรียม นอลพันธ์ (2554)	สพฐ. (2555)	คณฐ. (2555)	คุรุสภา (2556)	ธนาศักดิ์ ศิริบุญพันธ์ (2557)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เลิศจำรูญ (2559)	เสนาห์ กรแก้ว และคณะ (2559)	อรนุช ธนภัทรเกียรติ และคณะ (2561)	ขมาพร ศรีวิทยาสิต (2561)	เสถียร คงคา (2563)	ศวามณี	ร้อยละ
	1.8 การให้คำปรึกษาชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนา งานวิชาการ	√	√									√		
2. การค้นคว้าทางวิชาการ	√						√						2	16.6
2.1 การค้นคว้าพัฒนางาน ทางวิชาการและการนิเทศ	√													
2.2 การเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการให้ครูเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน	√													
3. การวิจัย	√	√			√	√		√	√	√			7	58.3
3.1 การวิจัยเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ระบบประกันคุณภาพภายใน	√													
3.2 การวิจัยปฏิบัติการ การ วิจัยระบบการนิเทศ	√													
3.3 การนำผลการวิจัยไปใช้ใน การพัฒนาวิชาการในเขตพื้นที่	√													
4. การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	√	√							√		√		4	33.3
5. การประสานงาน สนับสนุนและเผยแพร่งาน ด้านวิชาการ	√		√								√		3	25.0
6. การสื่อสารและ แรงจูงใจ			√	√		√	√		√	√		√	7	58.3
7. การแสวงหาความรู้				√									1	8.3
8. การทำงานเป็นทีม				√		√			√	√		√	5	41.6

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ สมรรถนะการนิเทศ	นักวิชาการ												รวม	
	ก.ค.ศ. (2549)	มาเรียน นอดพันธุ์ (2554)	สพฐ. (2555)	ค.น. (2555)	ครูสภา (2556)	ชนาทัตต์ ศิริบุญรัตน์ (2557)	ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)	ปริญญา เจริญบุญ (2559)	เสน่ห์ กรแก้ว และคณะ (2559)	อรนุช ชนภัทรเกียรติ และคณะ (2561)	ขมาพร ศรีทธิพิชาติ (2561)	เสถียร คงคา (2563)		ความดี
9. การจัดกิจกรรมนิเทศ				√		√							2	16.6
10. การตัดสินใจและการ แก้ปัญหา				√									1	8.3
11. คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ					√				√	√			3	25
12. นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ				√	√					√			3	25
13. การพัฒนาศักยภาพ บุคคล						√			√	√		√	4	33.3
14. การมีมนุษยสัมพันธ์								√					1	8.3
15. การบริการที่ดี									√	√			2	16.6
16. การมุ่งผลสัมฤทธิ์									√	√			2	16.6
17. การบริหารจัดการ									√				1	8.3
18. การวางแผนและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา									√				1	8.3
19. วิเคราะห์และ สังเคราะห์										√			1	8.3
20. การมีวิสัยทัศน์										√		√	2	16.6
21. ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน/อาชีพ											√	√	2	16.6
รวม	17	4	3	6	8	6	3	3	14	13	5	6		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สามารถรวมองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบหรือขอบข่ายเดียวกันได้ 21 องค์ประกอบหรือขอบข่าย จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 35 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหรือขอบข่าย ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการได้จากการรวบรวมองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบหรือขอบข่ายเดียวกัน ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการ, การส่งเสริมสถานศึกษา, การจัดกระบวนการเรียนรู้, วัตถุประสงค์, ประเมินผล, พัฒนาลิขิตนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา, การเป็นผู้นำในทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา โดยใช้ชื่อว่า การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิจัย ได้จากการรวบรวมองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบหรือขอบข่ายเดียวกัน ได้แก่ การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร, การเรียนรู้, ลีขนวัตกรรมเทคโนโลยี, ระบบประกันคุณภาพภายใน, การวิจัยปฏิบัติการ, การวิจัยระบบการนิเทศ, การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาวิชาการในเขตพื้นที่ โดยใช้ชื่อว่า การวิจัย มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58.30

3. การสื่อสารและแรงจูงใจ ได้จากการรวบรวมองค์ประกอบหรือขอบข่ายที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบหรือขอบข่ายเดียวกัน ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด, ความรู้สึกและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน โดยใช้ชื่อว่า การสื่อสารและแรงจูงใจ มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58.30

4. การทำงานเป็นทีม หรือการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน, การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน, การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย, การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ชื่อว่า การทำงานเป็นทีม มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 41.60

สรุปได้ว่าองค์ประกอบหรือขอบข่ายสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ การวิจัย การสื่อสารและ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ

1.1 ความหมายการนิเทศการศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วีสดี (2544, หน้า 234) ได้ให้นิยามการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและ ผู้รับการนิเทศ โดยการใช้เหตุผลและปัญญาในการพัฒนาการจัดประสบการณ์กิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 89) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม การบริการ และ วิธีการต่าง ๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมี จุดประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

สามารถ ทิมนาค (2553, หน้า 101) ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการทำงาน ที่เกิดจากความร่วมมือของคณะครู และ บุคลากรทางการศึกษา โดยการแนะนำให้คำปรึกษา หรือช่วยเหลือและเสริมสร้างและ กำลังใจ ให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนด้วยตนเอง ให้สามารถปฏิบัติภารกิจทางด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรรา เสาเรียนดี (2556, หน้า 1-2) ให้ความหมายว่า การนิเทศ การศึกษาเป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูได้มีการพัฒนา ตนเองในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนไปใช้ให้เหมาะสมโดยเน้นถึงทักษะใน การติดต่อสื่อสารที่มีอยู่ในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือ ครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ของนักเรียน ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศจึงต้องเรียนรู้ให้เข้าใจในขั้นตอน วิธีการในการ นิเทศก่อนที่จะนำความรู้ สิ่งที่อยู่ ไปสู่การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีที่เหมาะสม และมีศิลปะในการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงาน

บรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จสูงสุด ศาสตร์ทางการนิเทศจึงต้องอาศัยศิลปะ (Arts) ความชำนาญ (Skills) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการนิเทศมีเป้าหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการพัฒนาการสอนของครูให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

1.2 ลักษณะของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ลักษณะของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 61) ได้สรุปว่า หลักการนิเทศการศึกษามี ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครู อาจารย์ ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตัวเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกรภาคภูมิใจในอาจารย์ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

Sergiovanni & Starratt (1971, pp. 3-4) ได้เสนอหลักการนิเทศไว้ดังนี้ คือ 1) การบริหารต้องคำนึงถึงการปรับปรุงทางการเรียนโดยทั่วไป 2) การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดใหม่ความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป 3) การบริหารและการนิเทศ โดยหน้าที่แล้ว ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ทั้งสองอย่างจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการดำเนินงานด้านระบบการศึกษา 4) การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์ และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย 5) การนิเทศการศึกษา จะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหา การศึกษาการปรับปรุงและการประเมินผล ทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น 7) การนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่งให้ทำต้องมีการวางแผนอย่างมี ระเบียบ มีการประสานความร่วมมือกัน และ 8) การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นวิชาชีพ ต้องส่งเสริมการหาแนวทางการ ประเมินบุคคลากรวิธีการและผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ (Process) กิจกรรมบริการ (Service Activity) การจัดการ (Management) และวิธีการต่าง ๆ (Methods) ทางวิชาการในทางสร้างสรรค์และในการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนการสอน และการทำงานของครูซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เช่น การให้คำแนะนำช่วยเหลือปรึกษาหารือชี้แจง ประสานงาน ตลอดจนจนการให้ความรู้ ให้การศึกษาอบรมแก่ครู เป็นต้นเพื่อให้ครูได้ช่วยตัวเองในการปรับปรุงการสอน และการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

2. การวิจัย

2.1 ความหมายของการวิจัย

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

ปริญญา เฉิดจำเริญ (2559, หน้า 32) ได้สรุปว่า การวิจัย หมายถึง ความสามารถด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้ได้สารสนเทศที่เชื่อถือได้ รวมถึงได้หลักการ วิธีการ รูปแบบการวิจัย ที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา การปรับปรุง การปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา

เสน่ห์ กรแก้ว (2560, หน้า 104-105) สรุปไว้ว่าการ วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา และการทำผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มผลการปฏิบัติงานด้วยการคิดวิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาระบบการนิเทศและการพัฒนางานวิชาการ สามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการ พัฒนางานวิชาการในเขตพื้นที่ สามารถเขียน และให้คำแนะนำ ปริญญาการเขียนเอกสาร ทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มี ระบบแบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้และ นำไปใช้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสงบสุขหรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตราย ต่าง ๆ ได้

2.2 ลักษณะการวิจัย นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยไว้ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 10) ได้สรุปว่า ลักษณะการวิจัย คือ

1. การวิจัยเป็นการคำนวณที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และ ความมีระบบ
2. การวิจัยเป็นงานที่มีเหตุผลและเป้าหมาย
3. การวิจัยจะต้องมีเครื่องมือ หรือเทคนิคในการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

4. การวิจัยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลใหม่และได้ความรู้ใหม่
กรณีที่ใช้ข้อมูลเดิมจุดประสงค์ต้องแตกต่างไปจากจุดประสงค์เดิม ความรู้ที่อาจได้จาก
ความรู้เดิมในกรณีที่มุ่งวิจัยเพื่อตรวจสอบซ้ำ

5. การวิจัยมักเป็นการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งข้อเท็จจริง เพื่อให้อธิบาย
รูปปรากฏการณ์หรือพัฒนากฎเกณฑ์ ทฤษฎี หรือตรวจสอบทฤษฎี หรือพยากรณ์
ปรากฏการณ์ต่าง ๆ หรือเพื่อวางนัยทั่วไป (Generalization) หรือเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ

6. การวิจัยต้องอาศัยความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์ กล้าหาญ
บางครั้งต้องเฝ้าติดตามและบันทึกผลอย่างละเอียด ใช้เวลานาน บางครั้งผลการวิจัย
ขัดแย้งกับความเชื่อของบุคคลอื่นอันอาจจะทำให้ได้รับการโจมตี ผู้วิจัยจำต้องใช้ความกล้า
หาญเสนอผลการวิจัยตามความเป็นจริงที่ค้นพบ

7. การวิจัยจะต้องมีการบันทึก และเขียนรายงานการวิจัยอย่าง
ระมัดระวังสรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัย หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็น
แนวทางในการแก้ไขปัญหาและสามารถหาข้อสรุปหรือยุติได้โดยมีขอบเขตที่เหมาะสมแก่
ความสามารถและทรัพยากรไม่ซ้ำซ้อนกับงานวิจัยอื่น ด้านประเด็นปัญหา สถานที่
ประชากร และวิธีการศึกษา

สุพิชญา ดันดีวัฒน์ผล (2559, ออนไลน์) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของ
การวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศจะร่วมมือการนิเทศโดยตรง
ดังนั้น จึงต้องวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ จุดควรพัฒนา ร่วมกับครู
วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลักษณะปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู

2. การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาจากสาเหตุของปัญหา
ผู้นิเทศจะร่วมมือกับผู้รับการนิเทศกำหนดวิธีและแนวทางการนิเทศเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ
คิดพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการ หรือกิจกรรมการนิเทศซึ่งจะอยู่บนพื้นฐาน
ของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการนั้น ๆ ตลอดทั้งมีการหาคุณภาพของสื่อที่
พัฒนาขึ้น เพื่อให้มีความเชื่อถือได้

3. การดำเนินการนิเทศ โดยนำวิธีการ หรือกิจกรรมที่เป็นสื่อ
นวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ในการนิเทศในขั้นตอนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ
ที่มีประสิทธิภาพและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสม

4. การสรุปผลและเขียนรายงาน โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

5. การเผยแพร่ หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้วผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป

สรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และ ความมีระบบ
 2. การวิจัยเป็นงานที่มีเหตุผลและมีเป้าหมาย
 3. การวิจัยจะต้องมีเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ที่มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้
 4. การวิจัยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลใหม่และ ความรู้ใหม่
 5. การวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งหาข้อเท็จจริง
 6. การวิจัยต้องอาศัยความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์ กล้าหาญ
 7. การวิจัยจะต้องมีการบันทึกและเขียนการรายงาน การวิจัย
- อย่างระมัดระวัง

3. การสื่อสารและแรงจูงใจ

3.1 นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการสื่อสารและแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

เสนห์ กรแก้ว (2560, หน้า 111) ได้สรุปว่า การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนิเทศ การศึกษาบรรลุผล สามารถสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเป็นกัลยาณมิตร แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สามารถยอมรับความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลาย ร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง การสื่อถึงกับคนอื่นด้วยการเขียน พูด โนมินา ว จูงใจโดยใช้วิธีการหรือสื่อต่าง ๆ รวมถึงทำให้บุคคลอื่นประทับใจ สนับสนุนความคิด และแนวทางของตนเพื่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา

3.2 ลักษณะของการสื่อสารและแรงจูงใจ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะการสื่อสารและแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สุชาญ โภคิน (2545, หน้า 104) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน การสื่อสารเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญคือให้ผู้รับสารมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันกับที่ผู้ส่งสารต้องการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 20) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน และการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะเกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของโรงงาน มีปัญหามาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าของตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในคุณค่า เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะของการสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารให้ผู้รับสารมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันกับผู้ส่งสารต้องการ

4. การทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมหมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 133) ได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย และการเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาท ผู้นำหรือ ผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วรารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิด โดยร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปใน

ทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

มัลลิกา วิชชุกรินทร์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ทีมงานทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน
2. มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก
3. สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนกันและกัน
4. การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย
5. สมาชิกทำงานร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – Directed Learning)

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เริ่มต้นจากการนิยามความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง สามารถสรุปและสังเคราะห์จากนิยามได้ว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองมีการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ซึ่งจะสามารถเชื่อมโยงไปสู่พฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง และคุณลักษณะของบุคคล ดังนั้นจึงนำมาสู่งานวิจัยที่ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน ประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้แนวคิดของ Gugliemino (1997, pp. 1-14) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่นำตนเองได้ 2) ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้แนวคิดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Knowles (1975, p. 43) ซึ่งให้ความสำคัญกับความสามารถในเชิงกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เป็นลำดับ

ขั้นตอน และ 3) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้แนวคิดพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Costa & Kallickn (2004, online) ซึ่งเน้นลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วยความพร้อมของผู้เรียน และความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคคล (Knowles, 1975) โดยปกติแล้วความพร้อมในการเรียนรู้อาจมาพร้อมกับพัฒนาการตามช่วงวัยของมนุษย์ ในช่วงวัยเด็กมนุษย์มักมีการพึ่งพาบุคคลอื่นสูง เนื่องจากความสามารถในช่วงวัยนั้นไม่สามารถทำได้ ในการเรียนรู้ความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 1) ความพร้อมจากสภาวะทางด้านร่างกาย เกิดขึ้นได้โดยผู้เรียนที่มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัยที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการเรียนรู้ 2) ความพร้อมของภาวะจิตใจ มีเป้าหมายในการเรียน 3) ความพร้อมจากสภาพแวดล้อมหรือสภาวะทางสังคม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้คำว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) ตามแนวคิดของ Knowles (1975, p. 98) เป็นความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี (เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 23)

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การเรียนรู้แบบนำตนเอง ในภาษาอังกฤษนิยมใช้คำว่า (Self - Directed Learning) นอกจากนั้นยังมีคำอื่นที่มีความหมายเดียวกัน เช่น การเรียนรู้ด้วยการวางแผน (Self - planned Learning) การศึกษาด้วยตนเอง (Self - Education/Self - Study) การสอนตนเอง (Self - teaching) การเรียนรู้อย่างอิสระ (Autonomous Learning/Independent Study/Independent Learning) จากการใช้คำต่าง ๆ ที่กล่าวมาแม้จะมีคำที่มีความหมายแตกต่างกัน แต่จะมุ่งเน้นด้วยการนำตนเองจนเกิดการเรียนรู้ตามความต้องการ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ภาพพิมพ์ เชื้อทหาร (2558, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งออกแบบประสบการณ์และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนตลอดจนประเมินผลด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้กับผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นครูผู้สอนความรู้โดยตรง โดยมีบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

กนิษฐา บางภูภมร (2559, หน้า 96) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ แนวทางการปฏิบัติในการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการ ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยโดยใช้ทักษะ การเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ การใช้เหตุผลและการคิดวิเคราะห์เพื่อ การแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองนั้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทั้ง กระบวนการ หรือสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือมี ผู้สอนคอยช่วยเหลือได้เช่นกัน

สนธยา หลักทอง (2561, หน้า 110) สรุปไว้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวทางการเรียนรู้การออกแบบ วางแผนการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ และ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่าง ผู้เรียนด้วยกันหรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือก็ได้

Griffin (1983, p. 153) ได้สรุปว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองคือ วิธีการเรียนรู้ และวิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแสดง พฤติกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนต้องควบคุมการเรียนรู้ และทำความเข้าใจเนื้อหาด้วย ตนเอง

Hiemstra (1997, p. 49) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง ผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลความก้าวหน้าของ การเรียนของตนเอง เป็นลักษณะซึ่งผู้เรียนมีอยู่ในขณะที่อยู่ในสถานการณ์การเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนจากสถานการณ์หนึ่งไปยัง อีกสถานการณ์หนึ่งและเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคล หนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ ศึกษาวิเคราะห์แต่ละคนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง มีความคิดริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานของตนเอง โดยจะทำการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียน ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ เลือกยุทธวิธีการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูลที่จะ ศึกษา รวมทั้งประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนของตนเองโดยอาศัยความช่วยเหลือ การแหล่งภายนอกน้อยที่สุด

2.2 ความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

เชมกร อนุภาพ (2562, หน้า 24–25) ได้สรุปไว้ว่า ในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันสูงเพราะนายจ้าง สถานที่ทำงานต่างก็ต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้น การเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวจะไม่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่รอบรู้ได้ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ สิ่งที่อยู่นอกห้องเรียน ต้องฝึกเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ตัวเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับตามความต้องการของสังคม แนวโน้มของการจัดการศึกษาในอนาคตมุ่งเน้น เรื่องของอิสรภาพในการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้ ความหลากหลายในการเลือกที่จะ เรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้ เพราะว่า

1. วิชาการและความรู้ต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น คำจำกัดความของการศึกษาจะต้องไม่เป็นแต่เพียงการถ่ายทอดหรือส่งผ่าน ความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนเท่านั้น จุดประสงค์หลักของการศึกษาจะต้องเป็นการพัฒนา ทักษะของการแสวงหาความรู้ ผู้ที่มีการศึกษาจะต้องมีใช้ผู้ที่มีแต่ความรู้พื้นฐานทาง วิชาการหรือวิชาชีพเท่านั้น

2. การศึกษาไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียนหรือสถาบัน การศึกษาเท่านั้น การเรียนรู้ในชีวิตของคนจะต้องเรียนจากสิ่งทีบุคคลกระทำประสบการณ์ ทุกประสบการณ์ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตคน คือ แหล่งความรู้ ทั้งสิ้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สื่อและ เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาเจริญก้าวหน้ามาก ทำให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารในแต่ละ มุมโลกสามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สื่อและเทคโนโลยีจะช่วยเชื่อมโยง กลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้มากขึ้น สะดวกขึ้น คนสามารถเลือกที่จะ เรียนรู้และรับความรู้ได้ตามความสามารถและความพร้อม เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงชีวิต และสังคมของตนให้ดีขึ้น

3. การศึกษาจะต้องไม่จำกัดอยู่เฉพาะในวัยเด็กเท่านั้น การศึกษา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต สิ่งทีเรียนตอนเด็ก ๆ ควรเป็นทักษะการแสวงหาความรู้ การใช้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดและคุณค่าที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตที่มีความสุขและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม

4. การเรียนรู้ในแบบที่ผู้เรียนมีอิสรภาพและชี้นำตนเอง สอดคล้องกับกระบวนการจิตวิทยา ธรรมชาติมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการในส่วนลึกที่จะเป็นอิสระชี้นำตนเอง และสิ่งหนึ่งที่เป็นดัชนีของการบรรลุวุฒิภาวะของบุคคล คือ ความสามารถในการรับผิดชอบชีวิต

5. การที่ผู้เรียนมีส่วนในการเลือกเรียนสิ่งที่ต้องการเรียนและมีส่วนในการกำหนดวิธีเรียนเองย่อมจะต้องเรียนได้ดีและเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนที่ต้องเรียนในแบบที่ถูกกำหนดให้เรียน การเรียนแบบเน้นให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในตนเอง อันเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงขึ้น และเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Knowles (1975, pp. 14-17 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2562, หน้า 5)

กล่าวถึง การเรียนรู้แบบนำตนเองว่ามีความสำคัญ 4 ประการ คือ

1. บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนจะเรียนได้มากกว่าดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอนแต่อย่างเดียว

2. การเรียนรู้แบบนำตนเองมีความสอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่นจำเป็นต้องมีบิดามารดาปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นจะค่อย ๆ พัฒนาการตนเองไปสู่ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับของผู้อื่น จะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเองและชี้นำตนเองได้

3. การมีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นมาก เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์วิทยบริการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่เหมาะสมสำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรม

เหล่านี้ล้วนแต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องเริ่มจากการริเริ่มการเรียนรู้แบบนำตนเอง

4. ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการศึกษา ได้แก่

4.1 ความรู้ต่าง ๆ ที่มนุษย์เรียนรู้ และสะสมไว้จะค่อย ๆ ล้าสมัยและหมดไปภายในเวลา 10 ปี หรือน้อยกว่านั้น ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะดังกล่าวเมื่อบุคคลจบการศึกษาไปแล้วก็ยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่เท่าทันโลก

4.2 ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนเริ่มเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน เช่น เรียนรู้จากบิดา มารดา เพื่อน ครู สถาบันต่าง ๆ หรือจากสื่อมวลชน เป็นต้น นั่นก็คือ การเรียนรู้จะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตและบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

4.3 การเรียนรู้แบบนำตนเองจะไม่จำกัดอายุผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกเรียนตามความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเยาว์ควรเน้นทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

Brockett and Hiemstra (1991, pp. 24–28) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) ว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีได้เกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Random or incidental learning) เป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ผู้เรียนมิได้เจตนาที่จะเรียนแต่มีโอกาสเห็นจึงเกิดการเรียนรู้
2. การเรียนรู้จากกลุ่ม (Collaborative learning) สมาชิกในกลุ่มจะจัดการเรียนรู้ให้กับสมาชิกด้วยกัน เช่น สอนกันเอง หรือเชิญวิทยากร ฯลฯ
3. การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันการศึกษา (Provider sponsored) โดยกลุ่มบุคคลจัดทำกับการดูแล มีหลักสูตร มีระเบียบแบบแผน มีการให้คะแนน ให้ปริญญาหรือให้ประกาศนียบัตร

4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้อยากเรียนผู้เรียนมีความต้องการจะเรียนจะมีการวางแผนการเรียนนั้นด้วยตนเอง

Taylor (1995, อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2562, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองจะทำให้ผู้เรียนคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย นำเปลี่ยนแปลงและผู้เรียนจะสนุกกับการเรียน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนจำสิ่งที่เรียน ได้ไปตลอด มีอิสระ มีวินัยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีเป้าหมายในอนาคต

Garrison (1997, อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2562, หน้า 5) กล่าวว่า ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเรียนและสามารถเตือนตนเองในการเรียนรู้ได้

จากความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองจะเห็นว่า มีความสำคัญต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตเนื่องจากเป็นการสร้างนิสัยและความสามารถในการแสวงหาความรู้ การมีวิสัยทัศน์สู่อนาคต การรู้ความต้องการของตนเอง และการเรียนรู้ในตัวผู้อื่น ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความยืดหยุ่น มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจสูงในการพัฒนาอุปสรรค และสามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตอย่างยั่งยืน

2.3 ลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ได้มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึง ลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

พัชรา สัทธิง (2546, หน้า 21–22 อ้างถึงใน กนกอร กวานสุพรรณ, 2559, หน้า 60–61) กล่าวว่า ลักษณะของผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะมีลักษณะ 14 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยหรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองอาจจะโดยความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ตาม
2. เลือกแหล่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ และถ้าจำเป็นก็อาจหามาตรการอื่นในการเรียนที่ไม่ต้องเรียนรู้เองก็ได้
3. รู้จักพัฒนาเกณฑ์ที่ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง โดยการค้นหาคำตอบและให้เหตุผล
4. รู้จักถามหาเหตุผลของการมีกฎระเบียบ กระบวนการ หลักการและข้อสมมุติฐานที่ยอมรับได้โดยปริยาย

5. ปฏิเสธที่จะเห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ ถ้าเห็นว่า เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้
6. ตระหนักในทางเลือก ทั้งโดยยุทธศาสตร์การศึกษา และการแปล ความหมายและเลือกทางที่สอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของตนเองอย่างมีเหตุผล กับผู้อื่นได้
7. ทบทวนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในฐานะเป็นพัฒนาการทาง ความรู้และสังคม และสามารถปรับยุทธศาสตร์ของตนเองเพื่อเสริมศักยภาพในการ เรียนรู้
8. มองเป้าหมาย นโยบายและแผนอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงกดดัน จากผู้อื่น
9. พัฒนาความเข้าใจในความเป็นไปต่าง ๆ จนสามารถอธิบาย
10. สร้างกรอบแนวความคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระ และพร้อมที่จะเปลี่ยน แนวความคิดเมื่อมีเหตุผล
11. สามารถแสวงหาความรู้ได้เองด้วยความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่พึ่งการเสริมแรง หรือรางวัลจากผู้อื่น
12. ระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตนเองได้
13. เต็มใจและสามารถยอมรับแนวความคิดอื่นที่ถูกต้อง และเผชิญกับ การต่อต้านอุปสรรค รวมทั้งการวิจารณ์เป้าหมายของตนเองโดยปราศจากโทสะ
14. สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียน ได้

กนกอร กวานสุพรรณ (2559, หน้า 68) ได้สรุปลักษณะของการเรียนรู้แบบ นำตนเองไว้ ดังนี้

1. Availability วิธีเรียนชนิดนี้จะเรียน เมื่อไรที่ไหน ก็ได้ตามความพอใจ โดยเลือกเรียนตามเวลาที่ผู้เรียนว่าง ทำให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างจาก ผู้เรียนบางคนทำให้การเรียนล้มเหลวได้
2. Self – paced เมื่อผู้เรียนเลือกสถานที่ได้ตามความพอใจแล้วผู้เรียนจะ ใช้เวลาในการทำความเข้าใจบทเรียนได้เต็มที่ บางคนอาจใช้เวลา 1 ชั่วโมง ต่อหนึ่งบทเรียน บางคนอาจใช้เวลา 5 ชั่วโมงก็ได้ แต่ประสิทธิภาพเท่ากัน คือ เข้าใจทั้งบทเรียนเนื่องจาก ความสามารถ ในการรับรู้ของผู้เรียนแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน

3. Objectives แบบเรียนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ต้องบอกวัตถุประสงค์ในแต่ละบทไว้ให้ชัดเจน เพราะถ้าผู้เรียนสามารถตอบคำถามของ วัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด แสดงว่าผู้เรียนเข้าใจบทเรียนนั้น ๆ

4. Interaction การมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะเรียน ช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน โดยผู้สอนอาจชี้แนะหรือให้การปรึกษา เกี่ยวกับการวางแผน กิจกรรมการเรียน

5. Tutor Help ผู้สอนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

6. Test as Learning Situation ในบทเรียนหนึ่ง ๆ จะมีแบบทดสอบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดตามวัตถุประสงค์ ไม่ใช่การประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสอบได้หรือตก หรือในภาคปฏิบัติอาจใช้วิธีทดสอบเป็นรายบุคคล

7. การเลือกวิธีเรียน ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีวิธีเรียนแบบที่ตนชอบ ฉะนั้นผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง ขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีอิสระ ในการเลือกเรียนบทเรียนก่อนหลังได้

Guglielmino (1977, Abstract) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองนั้น บุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในการเรียนรู้แบบนำตนเองต้องมีลักษณะ 8 ประการ คือ 1) การเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียนรู้ 2) เชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียน 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง 5) มีความรักที่จะเรียน 6) มีความคิดสร้างสรรค์ 7) มองอนาคตในแง่ดี และ 8) มีทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา

Skager (1978, Abstract) ได้อธิบายลักษณะผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. ยอมรับตนเอง (Self - acceptance) เป็นผู้มีเจตคติในทางบวกต่อตนเองเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้

2. สามารถวางแผนการเรียนได้ด้วยตนเอง (Plan fulness) โดยผู้เรียนต้องมี ลักษณะดังนี้ รู้ว่าตนเองมีความต้องการเรียนรู้อะไร สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการ วางแผนวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. มีแรงจูงใจภายใน หมายถึง มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ถูกบังคับ

4. มีการประเมินตนเองและปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดตลอดเวลา

5. เปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) มีการใฝ่รู้เพื่อศึกษาประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยความใคร่รู้

6. มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ มีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเป้าหมายหรือวิธีการเรียนรู้และใช้ระบบการเข้าถึงปัญหาด้วยทักษะการสำรวจ การลองผิดลองถูก ความล้มเหลวในการเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง

7. เป็นตัวของตัวเองในการเรียนรู้ (Autonomy)

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากเจตคติ หรือทัศนคติในเชิงบวกของบุคคล โดยสามารถแบ่งลักษณะของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองได้ ดังนี้

1. เป็นผู้ยอมรับตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. มีความสามารถในการกำหนดความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง และการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้
3. มีความสามารถในการทำให้ตนเองเกิดแรงจูงใจและควบคุมตนเอง
4. มีการประเมินตนเอง
5. มีความสามารถที่จะเปิดรับประสบการณ์ใหม่
6. มีการยืดหยุ่น ด้วยความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์
7. การเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง

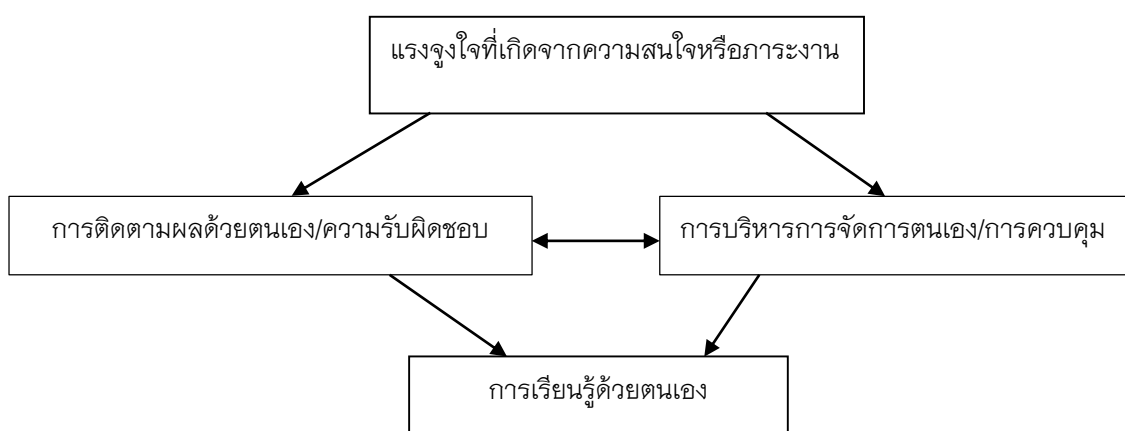
2.4 กระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ได้มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

ดวงกมล สนวนทอง (2556, หน้า 67-68) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดริเริ่ม รับผิดชอบและควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสะท้อนตนเอง และการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตนเองต้องการและสามารถทำได้ เลือกวิธีการเรียน วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าใจวิธีการใช้แหล่งเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

กนกอร กวานสุพรรณ (2559, หน้า 96) ได้สรุปว่า กระบวนการของการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการให้เกิดผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีกระบวนการ คือ

1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความคิดริเริ่ม
2. การวางแผนการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนจะดำเนินการร่วมกับสถาบัน
3. การวินิจฉัยความต้องการในสิ่งที่สนใจจะเรียนรู้ โดยผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง
4. การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนโดยใช้สัญญา
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้
6. การประเมินผลด้วยตัวผู้เรียนเอง



ภาพประกอบ 4 กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ที่มา : อัจฉัญญา รัตนอุบล (2544, หน้า 48)

เชมกร อนุภาพ (2560, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้เรียนจะสามารถแสวงหาแหล่งความรู้ สื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ (2560, บทคัดย่อ) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ การแสวงหาแหล่ง/สื่อ/เทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของตนเอง การวางแผนและกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ด้วยตนเอง การเลือกสรรและประเมินข้อความรู้ด้วยตนเอง

เชมณัฐ มิ่งศรีธรรม (2560, หน้า 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นสิ่งที่สำคัญในปัจจุบันไม่ใช่แหล่งที่มาของความรู้หรือแหล่งที่จะใช้ในการค้นหาความรู้ แต่เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองได้ รู้ถึงองค์ประกอบของการเรียน สิ่งที่ต้องการจะได้รับในการเรียนทั้งในส่วนของความรู้ที่ได้รับหรือผลตอบแทนจากความรู้ทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรมด้วย รวมถึงการแสวงหาผู้ให้ความรู้ แหล่งที่มาของความรู้ นั้น หรือแม้แต่สื่อที่จะใช้ประกอบในการเรียน รวมถึงการประเมินผลการเรียนของตนเองด้วยตนเอง

Knowles (1975, pp. 40-47) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง จะเริ่มต้นจากการให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจพิเศษของตนเองในการเรียน ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน ได้แสดงบทบาทครบ 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึกสังเกตการณ์ การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน

2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มต้นจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน

2.2 ผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ

2.3 ผู้เรียนควรเน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง

2.4 ผู้เรียนควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้

2.5 การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้เรียนในแต่ละระดับ ควรมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

ความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

3. การวางแผนการเรียน โดยผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนของตนเอง

3.2 การวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากผู้เรียนกำหนด จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

3.3 ผู้เรียนเป็นผู้จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3.4 ผู้เรียนเป็นผู้ระบุวิธีการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการเรียนรู้แต่ละด้านที่จัดให้ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมาย ความหมาย และความสำเร็จของประสบการณ์นั้น ๆ

4.2 แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัด สถานีอนามัย สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

4.3 เลือกแหล่งวิทยาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน

4.4 มีการจัดสรรอย่างดี เหมาะสม กิจกรรมบางส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้จัดการเองตามลำพัง และบางส่วนเป็นกิจกรรมที่จัดร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน

นอกจากนี้ Knowles (1975, pp. 44-47) ได้กล่าวถึง การแสวงหาแหล่ง วิทยาการ และทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และบุคคล ดังต่อไปนี้

1. แหล่งวิทยาการและทรัพยากรที่เป็นประสบการณ์ส่วนตัวของ ผู้เรียนเอง

2. แหล่งวิทยาการและทรัพยากรที่เป็นเสมือนวิทยาการ คือ ครูหรือเพื่อน ผู้ที่สามารถช่วยเหลือร่วมมือกันในกระบวนการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

3. แหล่งวิทยาการและทรัพยากรที่ใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ เป็นต้น

4. ทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการหาแหล่งวิทยาการและทรัพยากรได้ สะดวก และรวดเร็ว เช่น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการอ่าน เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการเป็นส่วนสำคัญที่สามารถ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตัวเองได้ เมื่อแหล่งวิทยาการและ ทรัพยากรนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ และสิ่งที่ตนเองสนใจอย่าง แท้จริง

5. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองเป็นอย่างดี การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งขั้นตอนในการประเมินผล มีดังนี้

5.1 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้แน่ชัด

5.2 ดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขั้นตอนนี้สำคัญในการใช้ประเมินผลการเรียนการสอน

5.3 รวบรวมหลักฐานการตัดสินใจจากการประเมินผลจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้

5.4 รวบรวมข้อมูลก่อนเรียนเพื่อเปรียบเทียบหลังเรียนว่าผู้เรียนก้าวหน้าไปเพียงใด

5.5 แหล่งของข้อมูล จะหาข้อมูลจากครูและผู้เรียนเป็นหลักในการประเมิน

ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้เป็นอย่างดี การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – Directed Learning) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนคิดริเริ่มนับตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตน กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้และตรงกับความต้องการที่จะเรียน มีการวางแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการแสวงหาแหล่งวิทยาการและทรัพยากรทั้งที่เป็นทั้งวัสดุอุปกรณ์และบุคคล และมีการประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้แบบนำตนเองจึงสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำ

ตนเอง

องค์ประกอบ การเรียนรู้แบบ การนำตนเอง	นักวิชาการ ดวงกมล สอนทอง (2556)	นักวิชาการ กานตพร กานตพรพรหม (2559)	นักวิชาการ อุภาภ (2560)	นักวิชาการ ศารัตน์ มงคลชัยเถียร (2560)	นักวิชาการ เกษมณัฐ สังศิริธรรม (2562)	Knowles (1975)	ความถี่	ร้อยละ
1. การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้	√	√	√			√	4	66.66
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้/วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	√	√		√	√	√	5	83.33
3. การวางแผนการเรียนรู้	√	√				√	3	50
4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้	√	√	√	√	√	√	6	100
5. การกำหนดวิธีการประเมินผล	√	√	√	√	√	√	6	100
6. การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				√			1	16.66
7. องค์ประกอบของการเรียน			√		√		2	33.33
8. การบริหารจัดการด้วยตนเอง/การเลือกวิธีการ เรียน	√						1	16.66
9. การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้าง ความคิดริเริ่ม		√					1	16.66
รวม	6	6	4	4	4	5		

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด
การเรียนรู้แบบนำตนเองที่ได้จากการสังเคราะห์มีความหลากหลาย แต่เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษา
ความหมายและนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบแต่ละตัวแล้วทำให้ทราบว่า
องค์ประกอบบางตัวมีความหมายคล้ายกัน ผู้วิจัยจึงจัดเข้ากลุ่มเดียวกัน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์
ร้อยละ 35 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้
2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหา
แหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง

1.1 ความหมายการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายการวิเคราะห์ความต้องการของตนเองไว้ ดังนี้

Knowles (1975, อ้างถึงใน มุณี ภาวภูตานนท์, 2556, หน้า 16-18)

ได้สรุปไว้ว่าการวิเคราะห์ความต้องการของตนเองการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเริ่มต้นจากการรับรู้ความต้องการของตนเองของผู้เรียนอาจจะเป็นด้านความรู้หรือทักษะเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น ต้องการมีความเชื่อมั่น มีความภาคภูมิใจในตนเองต้องการมีอาชีพที่ดีหรือการมีศักยภาพในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองของความอยากรู้อยากเห็น และถ้าครูผู้สอนรู้ความต้องการของผู้เรียน ก็จะเป็นประโยชน์ในการช่วยผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ได้

1.2 ลักษณะของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเองไว้ ดังนี้

Knowles (1975, อ้างถึงใน มุณี ภาวภูตานนท์, 2556, หน้า 16-18)

ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง เป็นการกำหนดรูปแบบหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่ปรารถนาหรือความสามารถที่ผู้เรียนต้องการ (Developing Competency Models) ในขั้นนี้ผู้เรียนอาจอาศัยข้อมูลจากหลาย ๆ ส่วนมาประกอบการวิเคราะห์ เช่น จากข้อมูลความรู้ทางวิชาการงานวิจัย ข้อสรุปจากการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะอาชีพที่ต้องการ การกำหนดรูปแบบร่วมกับเพื่อน ๆ ครูผู้ปกครอง ประกอบกับความรู้สึกนึกคิดที่เป็นตัวของตัวเองของผู้เรียนในการวิเคราะห์ ซึ่งรูปแบบความต้องการที่วิเคราะห์ได้นั้นอาจอยู่ในลักษณะของความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะ ความสนใจหรือค่านิยม

Knowles (1975, pp. 40-48 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 29) ได้ระบุถึงการวิเคราะห์ความต้องการของตนเองจะเริ่มจากให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจของตนในการเรียนกับเพื่อนอีกคน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำ และเพื่อนอีกคนทำหน้าที่จับบันทึก และให้กระทำเช่นนี้หมุนเวียนทั้ง 3 คน แสดงบทบาทครบทั้ง 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจับบันทึก การสังเกตเพื่อประโยชน์ในการเรียนร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง ผู้เรียนมั่นใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะการกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Knowles (1975, อ้างถึงใน มูณี ภวภูตานนท์, 2556, หน้า 19) สรุปไว้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนอาจทำได้หลายลักษณะซึ่ง Knowles ได้เสนอแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในลักษณะของกิจกรรมที่สามารถกระทำได้
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในลักษณะของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดรวบยอดหรือส่วนประกอบของเนื้อหากิจกรรม
3. การกำหนดในลักษณะของพฤติกรรมทั่วไป ที่สามารถนำไปประยุกต์เป็นพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงได้

Knowles (1975, pp. 40–48 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 29) สรุปไว้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนของตนให้ชัดเจน เน้นพฤติกรรมที่คาดหวัง วัดได้ มีความแตกต่างของจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับ

สรุปได้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนมั่นใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยการระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง และเข้าใจในประโยชน์ของเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง

3. การวางแผนการเรียนรู้

กนกอร กวานสุพรรณ (2559, หน้า 50) สรุปไว้ว่า การวางแผนการเรียนรู้ โดยอาศัยรูปแบบการเรียนรู้และกระบวนการตั้งคำถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก 6 ประการ คือ 1) สิ่งที่คุณเรียนต้องการนั้นคืออะไร 2) สิ่งที่คุณเรียนต้องการนั้นมีลักษณะอย่างไร และจะหาคำตอบโดยวิธีใด 3) มีแหล่งใดที่จะให้ข้อมูลที่ต้องการ 4) อะไรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าคุณเรียนจะต้องหาข้อมูลจากแหล่งนั้น 5) ผู้เรียนจะมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ 6) ผู้เรียนจะมีวิธีตรวจสอบอย่างไรว่า ตนเองได้บรรลุตามสิ่งที่ต้องการแล้ว

Knowles (1975, pp. 40–48 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 29)

สรุปได้ว่า การวางแผนการเรียน คือ การให้ผู้เรียนกำหนดแนวทางการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตนเอง ระบุการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

สรุปได้ว่า การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนต้องเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนของตนเอง กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้แบบนำตนเอง จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจ และเป็นผู้ระบุวิธีการเรียนเพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะการแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กนกอร กวานสุพรรณ (2559, หน้า 50) สรุปได้ว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนจะกำหนดแหล่งการเรียนเอง และรู้ว่าตนเองต้องการข้อมูลอะไร สามารถแสวงหาข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลครบตามต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ในกระบวนการนี้ อาจได้รับความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม สามารถเชื่อถือได้ จากบุคคลรอบข้าง

Knowles (1975, pp. 40–48 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 29)

สรุปได้ว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการเป็นทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล เช่น แหล่งวิทยาการที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการแสวงหาแหล่งวิทยาการ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการอ่าน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนมั่นใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยการแสวงหาแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ และการกำหนดแหล่งทรัพยากรที่ใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้ของตนเอง

5. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ลักษณะการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กนกอร กวานสุพรรณ (2559, หน้า 50) สรุปไว้ว่า การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น เมื่อดำเนินการตามกระบวนการตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้แสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้แล้ว ประเมินผลเพื่อตรวจสอบตามจุดมุ่งหมายโดยอาศัยวิธีการ ดังนี้

1. การประเมินผลด้านองค์ความรู้ อาจใช้วิธีการประเมินโดยการทดสอบการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ
2. การประเมินผลด้านความเข้าใจ อาจประเมินโดยการแสดงพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การประเมินด้านทักษะ อาจใช้วิธีลงมือปฏิบัติการตรวจสอบพฤติกรรม
4. การประเมินด้านเจตคติ ประเมินโดยแสดงบทบาทสมมติการใช้แบบประเมินการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยครู และเพื่อน ๆ
5. การประเมินด้านค่านิยม อาจใช้แบบประเมินค่านิยมการวิเคราะห์เหตุการณ์

Knowles (1975, pp. 40–48 อ้างถึงใน เขมกร อนุภาพ, 2560, หน้า 30) สรุปไว้ว่า การประเมินผลควรประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม มีขั้นตอนในการประเมิน คือ กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ รวบรวมหลักฐานจากผลการประเมินเพื่อตัดสินใจซึ่งต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้ เปรียบเทียบข้อมูลกับหลังเพื่อดูว่ามีความก้าวหน้าเพียงใดและใช้แหล่งข้อมูลจากครูและผู้เรียนเป็นหลักในการประเมิน

สรุปการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนตั้งเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ ใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและวัดผลการเรียนรู้ของตนเองว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียน เนื้อหาที่จะเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายและการวางแผนใน

การเรียนรู้ มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งวิทยาการและมีวิธีในการประเมินผล การเรียนด้วยตนเอง โดยมีเพื่อนเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกัน และมีผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ อำนวยความสะดวก และให้คำปรึกษา ทั้งนี้ อาจต้องมีการวิเคราะห์ความพร้อมหรือทักษะ ที่จำเป็นของตนเองในการก้าวสู่การเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเองได้

3.แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

3.1 ความหมายของกลยุทธ์

การบริหารองค์กรสมัยใหม่ให้เป็นองค์กรชั้นนำหรือเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สูงสุดในการแข่งขัน ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์และแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือใน การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 361) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า หมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักของ องค์กร

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553, หน้า 5) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจเพื่อพิจารณาหาโอกาส และ ภัยอันตราย ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบริษัทเพื่อหาจุดอ่อน และ จุดแข็ง

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ว่า หมายถึง วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจหรือแผนการที่คิดขึ้นมาในการ ดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบอันจะทำการให้เกิดประโยชน์ ได้รับผลสำเร็จหรือ ชัยชนะตามที่มุ่งหมายไว้ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 64-65) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยวิธีดำเนินการที่มุ่งไปข้างหน้าหรือเชิงรุก เริ่มตั้งแต่การวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมและจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงานให้ได้เปรียบคู่แข่ง การลดความเสี่ยงต่อองค์กรให้น้อยที่สุด สามารถ

ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและตลาด และมีการคำนึงถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การการวางแผนในภาพรวมขององค์การที่เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์การที่ต่อเนื่องในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในขององค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 96) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า หมายถึงแนวทางหรือวิธีการดำเนินการเชิงรุก ที่มีเป้าหมายชัดเจน โดยมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Wright, et al. (1992, p. 15) ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึงแผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

Shermon (2005, p. 105) ให้คำจำกัดความว่าสมรรถนะ หมายถึงพฤติกรรมส่วนบุคคลหรือ กลุ่มของพฤติกรรม สมรรถภาพ และตัวบุคคล

Schrmmerhorn (2002, p. 203) ให้ทรรศนะว่า กลยุทธ์ คือแผนแม่บทที่ครอบคลุมทุกกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระยะยาว และเป็นแนวทางการใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนและได้เปรียบทางการแข่งขัน

Couter (2005, p. 5) กล่าวว่า กลยุทธ์คือ การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์การ

Fred (2007, p. 13) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จกลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึงการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลายการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจการ

Ivancevich (2007, p. 44) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นตัวชี้วัดการบริหารขององค์การเพื่อบรรลุผลลัพธ์ในระยะยาวในฐานะที่เป็นแผนจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์การท่ามกลางการแข่งขัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวในอนาคต

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Heuser (2010, p. 27) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นแผนการปฏิบัติ ซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์จะประสบความสำเร็จได้น้อยครั้งหากไม่แสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยน แก้ไขหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้ 1) จะช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ช่วยให้องค์การโดยส่วนรวมมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางขององค์การที่ต้องปฏิบัติ 3) สามารถทำให้องค์การสามารถสร้างผลตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้ได้ 4) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติขึ้นมาได้ 5) ช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive คือคาดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นฝ่ายรุกมากกว่าเป็นฝ่ายรับ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ดี

สุพิช ชัยมงคล (2556, หน้า 13) ได้สรุปความสำคัญของกลยุทธ์ว่า กลยุทธ์จะช่วยให้องค์การมีความชัดเจนในการดำเนินการ การเลือกใช้ทรัพยากร การเลือกกิจกรรม บุคลากรและคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินการขององค์การได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย (2557, หน้า 25) ได้สรุปว่า กลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีการจัดระบบในการควบคุมและประเมินความก้าวหน้าซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร (2557, หน้า 62) สรุปได้ว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์ช่วยเพิ่มจุดแข็ง ลดหรือแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคามจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 67) สรุปไว้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มุ่งพยายามจะให้มีการใช้กำลังภายในและแรงผลักดันจากภายนอกที่จะก่อให้เกิดผลที่ดีที่สุด เพื่อผลักดันให้องค์กรเดินไปสู่เป้าประสงค์ของตนได้ เป็นกรอบขององค์กรที่มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงหรือการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้าผู้รับบริการ

จากความสำคัญของกลยุทธ์ดังกล่าว สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ที่จะส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลยุทธ์ ดังนี้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2548, หน้า 18-19) ได้กำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)

โดยพิจารณา "จุดแข็ง - จุดอ่อน" ภายในองค์กร และ "โอกาส - ภัยคุกคาม" จากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมา และที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในอนาคต

2. การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดวางทิศทางองค์กรที่แตกต่างกัน คือ

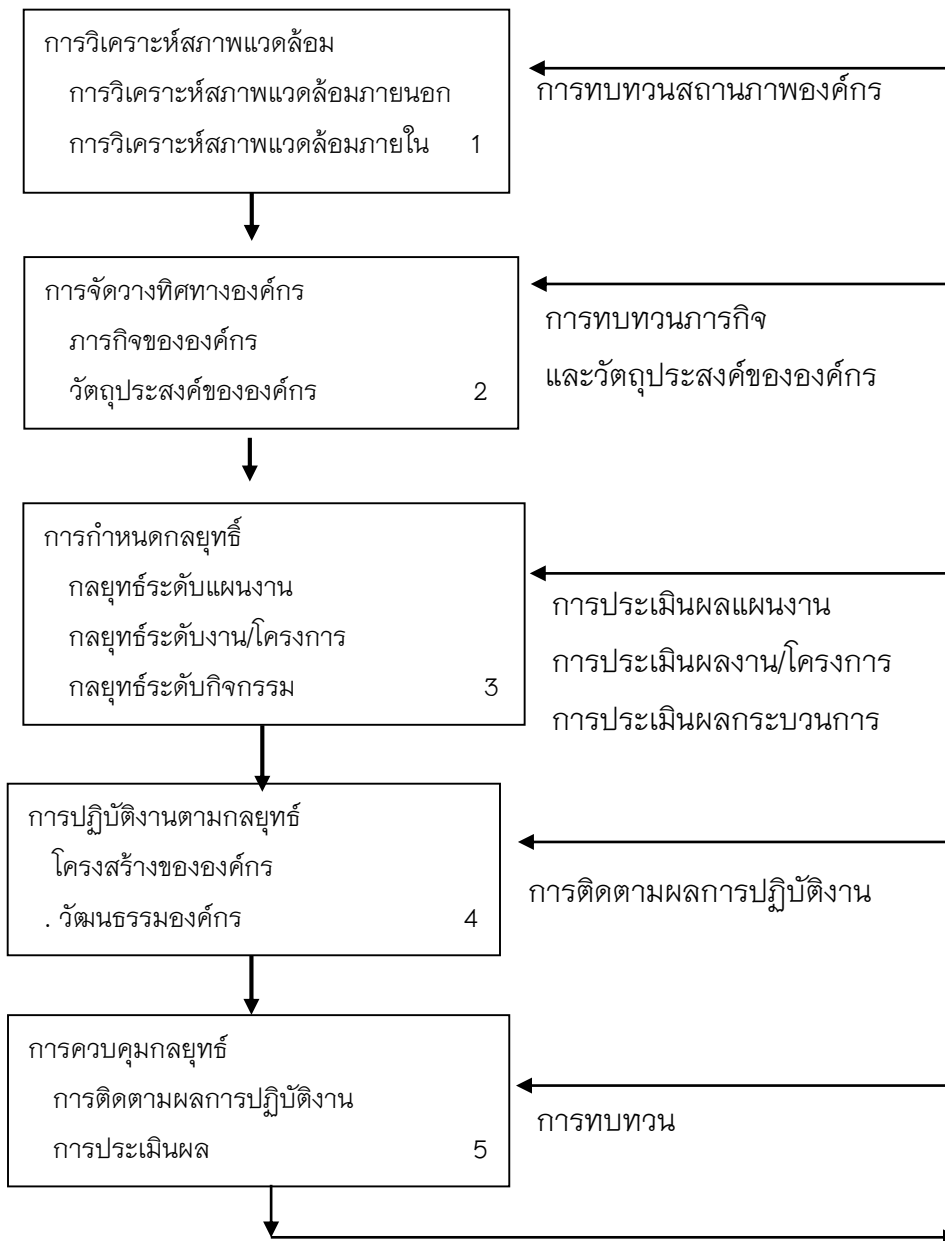
2.1 องค์กรภาครัฐ จะพิจารณาภารกิจขององค์กร (Organizational Mission) ซึ่งเป็นเหตุผลในการมีองค์กร และเป้าประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

2.2 องค์กรภาคธุรกิจเอกชน จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational Vision) ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปถึงถึงภารกิจขององค์กร (Organizational Mission) และ วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณา ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้าง ขององค์กร (Organizational Structure) และ วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงประสงค์

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยวิธีการติดตามผล การปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

ที่มา : (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2548, หน้า 18-19)

เกริกเกียรติ ชลาชนเดชะ (2554, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติว่า

- 1) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ถือได้ว่าเป็นจุดหักเหของความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด
- 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่ผู้บริหารกลับไม่มีทักษะในการดำเนินงาน มักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการ
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะมีแบบแผนในการดำเนินการซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารหลายอย่าง เช่น การวิเคราะห์ช่องว่างทางกลยุทธ์ด้วยแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) การสร้างการรับรู้กลยุทธ์ด้วยแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) การสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันต่อกลยุทธ์ด้วยรูปแบบของสมรรถนะ (Competency Model) และการแปลงความเป็นนามธรรมของกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นรูปแบบด้วย Balanced Scorecard เป็นต้น
- 4) ความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ คือ การปิดช่องว่างทางกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันต่อกลยุทธ์ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย บทบาทของผู้นำองค์กรการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินผลสำเร็จขององค์กร โดยการควบคุม กำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าของงาน หากพบปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ จะได้แก้ไขได้ทันเวลาที่มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ การประเมินผลกลยุทธ์ที่ดีไม่ใช้การประเมินผลด้วยความรู้สึก (Subjective) แต่จะต้องประเมินผลด้วยการวัดที่เชื่อถือได้ (Objective) โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จจากการดำเนินงาน (KPI) กระบวนการควบคุมกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้
 - 5.1) การติดตามผลการดำเนินงาน (Track Status) เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามผล

การดำเนินงานจะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2) การรายงานความก้าวหน้า (Communicate Progress)

เป็นกระบวนการหลังจากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ภายใต้กรอบของตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ผู้มีหน้าที่ในการกำกับติดตามผลจะต้องจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

5.3) การวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation)

มี 3 ขั้นตอนได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลเป็นการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์ในรอบเวลาต่อไปขององค์กร

ปริญญา เนติจรรุญญ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)
4. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 21-22) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ในแง่มุมมองของการนำมาใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. การจัดวางกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

1.1 การศึกษาสถานภาพของหน่วยงาน เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบซึ่งแยกปัจจัยที่วิเคราะห์ ออกเป็น การวิเคราะห์ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียและการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน จะทำให้ ทราบถึงบริบทปัจจุบันของหน่วยงานว่าเราอยู่ ณ จุดใด (Where are we now?)

1.2 การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน เป็นการกำหนดทิศทางที่หน่วยงานต้องการมุ่งไปสู่ เปรียบเสมือนผลลัพธ์ปลายทางที่หน่วยงานต้องการบรรลุ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ซึ่งการกำหนดทิศทางของหน่วยงานเปรียบเสมือนการตอบคำถามที่สำคัญคือหน่วยงานของเราต้องการไปสู่จุดไหน (Where do we want to go?)

1.3 การกำหนดกลยุทธ์เป็นการนำข้อมูลและปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของหน่วยงานและการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน จัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน ซึ่งกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์เพื่อตอบคำถามที่ว่าเราจะไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร (How do we get there?)

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานได้วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ กำหนดทิศทางการพัฒนา และจัดทำกลยุทธ์ แล้วต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาดำเนินการประยุกต์ใช้เพื่อปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้เพื่อตอบคำถามที่ว่าเราจะต้องทำหรือเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อไปถึงจุดนั้น (What do we have to do or change?)

3. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคตลอดจนความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้น เป็นกลยุทธ์ของหน่วยงานในการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ เพื่อตอบคำถามที่ว่าเราจะวัดความก้าวหน้าและรู้ว่าเราได้ไปถึงที่หมายได้อย่างไร (How do we measure our progress and know we've gotten there ?)

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555, หน้า 9) ได้เสนอรายละเอียดกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง (Establishing Organizational Direction) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) คือ การวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ทั้งนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์การและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยขององค์การ นอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ยังต้องคำนึงความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดทิศทางขององค์การด้วย ทั้งนี้เพราะทิศทางขององค์การต้องได้จากความคาดหวังของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป้าหมายการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การกำหนดหรือจัดทำกลยุทธ์

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ภายหลังจากได้มีการวิเคราะห์กลยุทธ์แล้วขั้นตอนต่อมาคือ กำหนดหรือจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ขององค์การภาครัฐบาลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ภาครัฐ คือ ระดับนโยบาย (Policy level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองแผนงานหลักขององค์การระดับโครงการ (Project Purpose) เป็นกลยุทธ์ที่สนองตอบวัตถุประสงค์หลักของโครงการ และระดับกิจกรรม (Activity) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองของผลผลิตหลักที่เกิดจากกระบวนการทำงานแต่ระดับกิจกรรมอาจไม่ใช่กลยุทธ์ เพราะไม่ได้ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่จะเป็นการจัดการทรัพยากรระดับปฏิบัติการ (Action Plan) ในองค์การจะพิจารณาภารกิจขององค์การ (Organization Objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้จากการมีองค์การ

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการกลยุทธ์ เมื่อองค์การได้วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ กำหนดทิศทางขององค์การและเลือกกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำเอากลยุทธ์มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีการเสริมสร้างทักษะความสามารถของบุคลากรทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ สำหรับขั้นตอนสุดท้าย ได้แก่ การตรวจสอบ ประเมินและควบคุมการดำเนินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2556, หน้า 105-108) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ (I Denting the Organization's Current Mission, Objective and Strategies) เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มด้วยการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดพันธกิจที่สำคัญของ

องค์กร จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่เสมือนเป็นเป้าหมายขององค์กรที่จะเดินไปตามจุดมุ่งหวัง ซึ่งอาจแสดงมาในรูปของกำไร ความพึงพอใจ หรือจำนวนการผลิต ส่วนในระบบราชการวัตถุประสงค์นั้น ได้แก่ความพึงพอใจ คุณภาพ การให้บริการ สาธารณะ เป็นต้น ซึ่งทั้งพันธกิจและวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่การที่จะเดินไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินการให้ชัดเจนซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมองถึงภาพขององค์กร

2. ขั้นวิเคราะห์บริบทสิ่งแวดล้อม (Analysis the Environment) เป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่แต่ภายในองค์กรมีความเข้มแข็งเท่านั้น แต่สถานการณ์ภายนอกที่เป็นบริบทสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน ได้แก่ นโยบาย การเมือง กฎระเบียบ กระแสการเงิน ตลาดหุ้น เป็นต้น ผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามที่ให้ความสำคัญเท่ากับบริบทภายในองค์กร เนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นภัยคุกคาม โดยที่มองไม่เห็นคาดคิดมาก่อน ดังนั้นการวิเคราะห์บริบทจึงเป็นสิ่งที่ใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงกลยุทธ์กับคู่แข่งและลูกค้าภายนอกได้เป็นอย่างดี

3. ขั้นระบุโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค (Identifying the Opportunities and Threats) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต่อจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 กล่าวคือ เมื่อสรุปผลการวิเคราะห์ได้แล้วก็สามารถมองเห็นโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย จะเป็นข้อมูลนำมาประกอบการตัดสินใจ เช่น สิ่งใดเป็นโอกาสที่จะต้องเติมเต็มขยายผลเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ สิ่งใดเป็นอุปสรรคก็จะสามารถแก้ไขในระหว่างดำเนินการได้ทันที่

4. ขั้นวิเคราะห์ทรัพยากรขององค์กรและความสามารถขององค์กร (Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ที่จะสนับสนุนการบริหารกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด

5. ขั้นระบุจุดอ่อนจุดแข็ง (Identifying Strengths And Weaknesses) จากขั้นตอนที่ 1 - 4 ที่ได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ จะเป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของการปฏิบัติ กล่าวคือ จะสามารถระบุว่าองค์กรมีจุดอ่อนจุดแข็งหรือไม่ อย่างไร เมื่อมองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรได้แล้วก็สามารถกำหนดทิศทางการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Matrix

6. ขั้นกำหนดเป็นสูตรกลยุทธ์ (Formulation Strategy) ขั้นนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ก็คือการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นแบบลงตัว ซึ่งอาจจะเป็นหลักการหรือการจัดทำแผนกลยุทธ์แล้วแต่กรณีซึ่งถือว่าเป็นหัวใจให้พันธกิจที่กำหนดไปสู่ความสำเร็จ

7. ขั้นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation Strategy) มีนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า “การกำหนดกลยุทธ์นั้นง่ายกว่าการนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติ” กล่าวคือ แม้องค์กรจะมีกลยุทธ์ที่ดีเลิศเพียงใด หากขาดความสามารถหรือไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจหรือโครงการที่สวดยหรืออาจประสบความสำเร็จล้มเหลว การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญที่จะต้องใช้หลักการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผน การอำนวยการ การบริหารงบประมาณที่ดีเลิศในลักษณะที่เป็นมืออาชีพ

8. ขั้นประเมินผลกลยุทธ์ (Evaluation Results) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่จะขาดไม่ได้ ซึ่งวัฒนธรรมการบริหารในสังคมไทยมักให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อย ขั้นตอนนี้จะส่งผลให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือในระหว่างการดำเนินการหากไม่มีการควบคุมติดตามผล เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคก็อาจจะไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที อนึ่งแม้ว่าภารกิจเสร็จสิ้นแบบเบ็ดเสร็จก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการประเมินผลในภาพรวมว่าการลงทุนนั้นมีข้อดี จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคและผลที่ได้คุ้มค่าหรือไม่ อันจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นของการบริหารเพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกลยุทธ์ใหม่

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น องค์กรต้องดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์องค์กร 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลลัพธ์และควบคุมกลยุทธ์ โดยดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรมดังกล่าวส่งผลให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67-72) ได้สรุปการพัฒนากลยุทธ์มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ช่วยชี้ให้ผู้บริหารเห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพ

แวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

2. การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์การจับคู่ระหว่างอุปสรรคภาวะคุกคามและโอกาสจากภายนอกองค์กรกับจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์กร

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึงการประเมินคุณภาพของกลยุทธ์ เมื่อมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจึงต้องมีการประเมินกลยุทธ์เป็นระยะตามช่วงเวลาของแผนกลยุทธ์ หรือตามสถานการณ์ เมื่อเห็นว่าสภาพการณ์มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันประเมิน บางครั้งรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมการประเมินและเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยในการประเมิน เพื่อให้มีความมั่นใจในข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งการตรวจสอบและประเมินผลทำให้ได้รับข้อเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อจะได้นำไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560, หน้า 74-75) กล่าวว่า โดยทั่วไปการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรอาจจะสรุปเป็นขั้นตอนของการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อช่วยให้ขั้นตอนชัดเจน และเป็นทางเลือกในกระบวนการจัดทำแผน ภายหลังจากที่ได้ทราบถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นต้นแล้ว โดยการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission Analysis)
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอนาคต (Environment Analysis)
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (SWOT หรือ Situation Analysis)
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
5. การค้นหาอุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงาน (Obstacles)
6. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Decision)
7. การกำหนดนโยบาย (Policy Decision)
8. การกำหนดกิจกรรม (Activity) สำคัญตามกลยุทธ์และนโยบาย
9. การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning)

อนึ่งก่อนการวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs) ของสถานศึกษาเพื่อประกอบการจัดทำแผน อย่างน้อย 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการในเชิงนโยบาย (Policy Need) อันได้แก่ สถานศึกษาจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยเหนือมีกรอบนโยบายอย่างไร มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของที่องค์การจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง เช่น พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และ มาตรา 30 ระบุว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ซึ่งองค์การต้องนำมาประกอบเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ด้วย เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Need)

ในส่วนนี้ก่อนวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และคำนึงถึงแนวทางการสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจะต้องทำความเข้าใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนมีใครบ้าง เนื่องจากแผนกลยุทธ์จะต้องสนองตอบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ดังนั้นจะต้องให้ความสำคัญและต้องกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาด้วย

3. ความต้องการของสถานศึกษา (School Business Need) คือ

การบรรลุสิ่งที่สถานศึกษาต้องการที่จะเน้นให้เกิดความเข้มแข็งหรือต้องการสร้างเอกลักษณ์หรือความโดดเด่นให้แก่สถานศึกษา โดยระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ให้ชัดเจน

ดังนั้น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาก่อนการวางแผน กลยุทธ์จึงเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา (SWOT) เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น โดยแนวโน้มและความเป็นไปได้ในการพัฒนาตามเงื่อนไขข้อจำกัดและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ นโยบายในการจัด

การศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด รูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น การศึกษาความต้องการของชุมชนเป็นการสำรวจความต้องการขององค์กร ชุมชนที่องค์กรทางการศึกษาตั้งอยู่ ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนและความต้องการของชาวบ้านในชุมชนสรุปมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์สภาพขององค์กรทางการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษา จะต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ด้วย เรียกว่า SWOT Analysis แนวทางการจัดทำ SWOT มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบด้วย Strengths : S คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ และ Weaknesses : W คือ จุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบ
 2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก ประกอบด้วย Opportunity: O คือ โอกาส Threats : T คือ อุปสรรค หรือภาวะคุกคามการดำเนินงานของสถานศึกษา
- การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการทำ Situation Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ SWOT ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจขององค์กร มีความเข้าใจถึงคุณลักษณะของผู้รับบริการ รวมถึงความต้องการและเหตุผลที่มารับบริการของหน่วยงาน (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2547, หน้า 15)

Dess & Miller (1993, p. 1) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic Analysis) ประกอบด้วย กระบวนการย่อย ได้แก่
 - 1.1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายของกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการนำไปการกำหนดสู่กลยุทธ์
 - 1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) จากสภาวะแวดล้อมภายใน โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) จากสภาวะแวดล้อมภายนอก

1.3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผลถือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ

1.3.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co – operate Level Strategy) เป็นการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ และการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

1.3.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กร

1.3.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Level Strategy) เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value Chain) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value Delivery) ให้กับผู้บริหาร

2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง โดยบุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผน การพัฒนาสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ มีการบริหารจัดการ การประสานประสาน และการเปลี่ยนแปลง

Certo & Peter (1991, อ้างถึงใน เยาวเรศ จิตต์ตรง, 2556, หน้า 34-35) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยระบุภาวะคุกคามและโอกาสในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กรในการไปสู่เป้าหมาย

2. การสร้างทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) หรือกำหนดแนวรุก (Thrust) ขององค์กร “พันธกิจขององค์กร” คือ จุดมุ่งหมายหรือเหตุผลว่าทำไมองค์กรจึงคงอยู่ ส่วนวัตถุประสงค์ คือเป้าหมาย (Target) ที่องค์กรได้

เลือกแล้วกระบวนการสร้างทิศทางประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) การไตร่ตรองผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างพันธกิจขององค์การที่เหมาะสม เป็นผลมาจากการไตร่ตรองสภาพแวดล้อมขององค์การ และการกำหนดพันธกิจที่เหมาะสมจะเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดในระยะยาวให้แก่องค์การ 3) การสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์แนวโน้มที่สำคัญของสภาพแวดล้อม การพัฒนาวัตถุประสงค์ในภาพรวมขององค์การ และสร้างวัตถุประสงค์ย่อยตามลำดับ

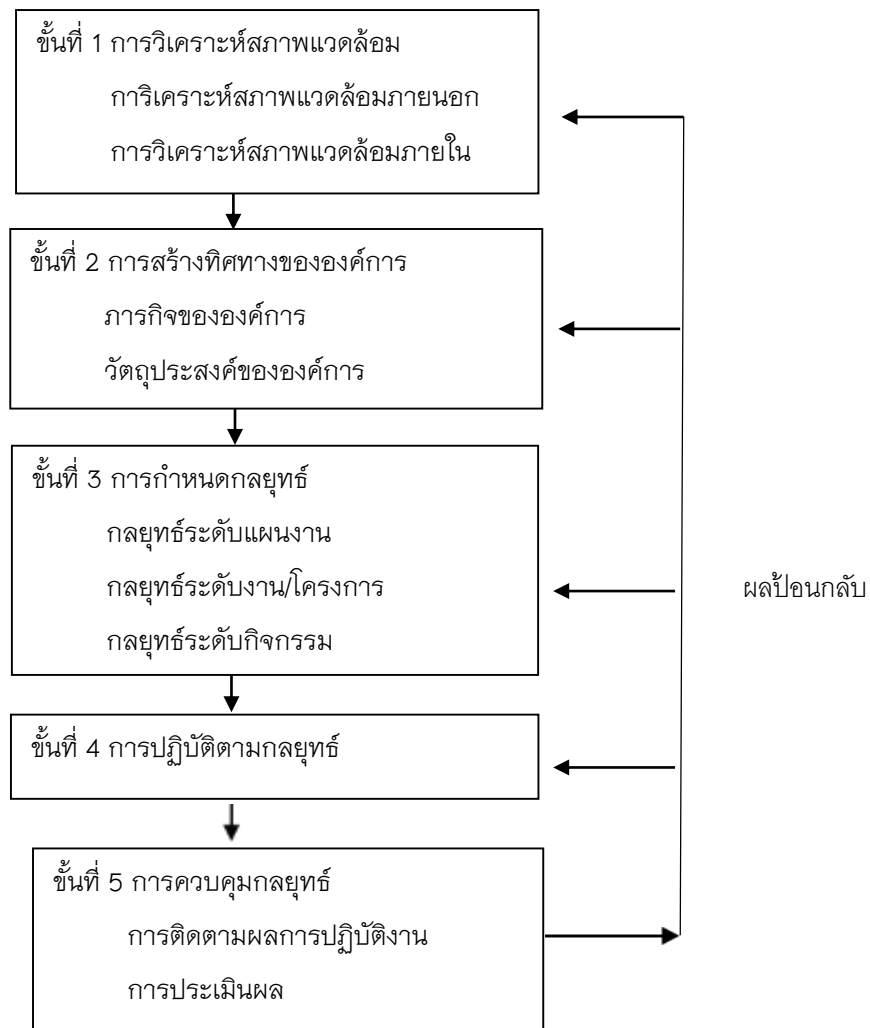
3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึงกระบวนการ ออกแบบ และเลือกกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นการ วิเคราะห์คำถามวิกฤต การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์การ (Implementing Organizational Strategy) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ชัดเจนในหลาย ประเด็น เช่น องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด

5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เน้นที่การควบคุมกลยุทธ์ และประเมินกลยุทธ์ การจัดการที่ใช้เพื่อพิสูจน์และรับรองคุณภาพของกลยุทธ์การจัดการ นั้น

กระบวนการจัดการกลยุทธ์ของ Certo & Peter สามารถสรุปได้

ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กระบวนการจัดการกลยุทธ์ของ Certo & Peter

Thompson & Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ มีดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Vision, Mission, Goal and Objective) เป็นการกำหนดจุดหมาย 5 ประการ ดังนี้
 - (1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (Organization's Vision) เป็นข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทางขององค์การ ความต้องการ (Need) และค่านิยมเบื้องต้นขององค์การ

(1.2) การกำหนดข้อความพันธกิจ (Mission Statement)

เป็นขอบเขตของงานในองค์กรซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อภาพรวมและการดำเนินการ

(1.3) กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal and Objective)

เป็นข้อความอย่างกว้างของจุดมุ่งหมาย ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจ (Mission)

(1.4) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรต้องพยายามให้เกิดขึ้น

(1.5) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective)

เป็นข้อความเฉพาะอย่างที่กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นโอกาสภายใต้สภาวะแวดล้อม

2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)

เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรการจัดระบบการปฏิบัติการที่เหมาะสม และการจัดวัฒนธรรมขององค์กรหรือค่านิยม

4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

Wheelen & Hunger (2002, p. 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร

2) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางการแข่งขันประกอบด้วย

(1) อุปสรรคจากคู่แข่งที่เข้ามาใหม่

(2) อำนาจการต่อรองของผู้ขายปัจจัยการผลิต

(3) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ

(4) อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถใช้ทดแทนได้

(5) ระดับการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดิม

3) การจัดทำกลยุทธ์ คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ

จากการกำหนดทิศทางขององค์กร และจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ

4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ คือ การนำกลยุทธ์มาปฏิบัติเพื่อให้

การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทำนองเดียวกันวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546, หน้า 18-20)

กล่าวว่ากระบวนการบริหารกลยุทธ์ขององค์กร มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อน

ภายในองค์กร และโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มี

อิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) การจัดวางทิศทางขององค์กร จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ของ

องค์กรซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปให้ถึงพันธกิจขององค์กรและ

วัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

3) การกำหนดกลยุทธ์ โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่

เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ

4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของ

กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และ

วัฒนธรรมขององค์กร

5) การควบคุมกลยุทธ์ โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และ

วิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

Robbins & Coulter (2007, pp. 91-94) ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร (Identify

the Organization's Current Mission, Objectives and Strategies)

2. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (Doing an External Analysis)

3. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (Doing an Internal Analysis)

4. กำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies)

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies)

6. การประเมินผลงาน (Evaluating Results)

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนามลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ
- 4) การควบคุมกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (Environment Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เรียกว่า SWOT Analysis ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.1.1 จุดแข็ง (Strengths) เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การบริหาร การเงิน ทรัพยากร เป็นต้น

1.1.2 จุดอ่อน (Weakness) เป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร

1.2 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 โอกาส (Opportunities) เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น

1.2.2 อุปสรรค (Threats) เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง

การออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ตามลำดับ (กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2554, หน้า 12) การกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์จึงเป็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2 การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรจะต้องทำ เป็นคำที่ขยายความหมายของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นแสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) เป็นการกำหนดภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามเวลาที่กำหนด การกำหนดช่วงเวลาอาจแตกต่างกัน 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์อาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ก็ได้

2.4 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการวางแผนและเลือกแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลังจากกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์แล้ว องค์กรต้องหากกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์จึงเป็นผลจากการวิเคราะห์สถานภาพหน่วยงานที่ได้ให้น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยภายในและภายนอก

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง

การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นการตามแผนปฏิบัติการ (แผนงานโครงการ) ที่กำหนดในกลยุทธ์ให้เป็นไปอย่างราบรื่นโดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2548, หน้า 148-187) ให้ความเห็นว่า การดำเนินงานตามกลยุทธ์จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยังคงทำได้

ดำเนินการไว้หรือกำลังดำเนินการอยู่อาจเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงขึ้นอยู่กับทิศทางที่องค์กรวางไว้และกลยุทธ์ที่องค์กรเลือก ซึ่งการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรก็เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร และการปรับเปลี่ยนการดำเนินกิจกรรม

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุปดังตาราง 3

ตาราง 3 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์จากแนวคิดของนักวิชาการ

นักวิชาการ กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์	วัตินา วังเกียรติรัตน์ (2548)	สพฐ. (2554)	ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555)	เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2556)	สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556)	เลกสรร สกานต์วัฒน์ (2560)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ม2560)	Certo & Peter (1991)	Dess & Miller (1993)	Thompson & Strickland (1995)	Wheelen & Hunger (2002)	Robbins & Coulter (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (ภายใน - ภายนอก)	√			√	√	√	√	√	√		√	√	9	75
2. การสังเคราะห์ทิศทางขององค์กร	√	√	√										3	25
3. การกำหนดกลยุทธ์	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	11	91.66
4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์	√							√		√	√		4	33.33
5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์	√							√	√				3	25
6. การสร้างทิศทางขององค์กร/พันธกิจขององค์กร								√					1	8.33
7. การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์, กลยุทธ์										√		√	2	16.66
8. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		√	√	√	√				√			√	6	50
9. การประเมินผลงาน/กลยุทธ์		√		√	√					√		√	5	41.66
10. การระบุโอกาส/ภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค				√									1	8.33

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2548)	สพฐ. (2554)	ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555)	เมตต์ เมตต์การุณเจตต์ (2556)	สุดใจ วันนอุดมเดชาชัย (2556)	เสกสรร สกนธวัฒน์ (2560)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ พ2560)	Certo & Peter (1991)	Dess & Miller (1993)	Thompson & Strickland (1995)	Wheelen & Hunger (2002)	Robbins & Coulter (2007)	คณาภิ	ร้อยละ
กระบวนการพัฒนากลยุทธ์														
11. การวิเคราะห์ทรัพยากรขององค์กร				√									1	8.33
12. การระบุจุดอ่อนจุดแข็ง				√									1	8.33
13. การกำหนดเป็นสูตรกลยุทธ์				√									1	8.33
14. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้						√							1	8.33
15. การวิเคราะห์ภารกิจ/พันธกิจ							√						1	8.33
16. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอนาคต							√						1	8.33
17. การกำหนดวิสัยทัศน์							√						1	8.33
18. การค้นหาอุปสรรคและปัญหาการดำเนินงาน							√						1	8.33
21. การจัดทำแผนกลยุทธ์							√						1	8.33
22. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์								√					1	8.33
23. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน										√			1	8.33
รวม	5	4	3	8	4	3	7	5	4	4	4	5		

จากตาราง 3 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยคัดสรรกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่มีความถี่ร้อยละ 35 ขึ้นไปได้ 4 ชั้น คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ มีรายละเอียดแต่ละชั้น ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1.1 ความหมายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

นพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2554, หน้า 10) ได้สรุปว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการพิจารณา "จุดแข็ง - จุดอ่อน" ภายในองค์กร และ "โอกาส - อุปสรรค" อันเป็นปัจจัยเงื่อนไขในการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมาและที่จะเป็นเงื่อนไขในอนาคตซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์การในการไปสู่เป้าหมาย

1.2 ลักษณะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

เยาวเรศ จิตต์ตรง (2556, หน้า 36) ได้สรุปว่า ลักษณะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) การวิเคราะห์ SWOT ถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT อาจเสนอแนะให้องค์การเปลี่ยนภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2537, หน้า 96) กล่าวไว้ว่า คำว่า SWOT ย่อมาจาก Strength, Weakness, Opportunity และ Threat การวิเคราะห์มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะประเมินว่าองค์การอยู่ในสภาวะอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ ช่วยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์การต่อไป

2. การกำหนดกลยุทธ์

2.1 ความหมายการกำหนดกลยุทธ์ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

พิมพ์ธิดา วัจนวงศ์ปัญญา (2555, หน้า 72) ได้สรุปว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ วิธีการที่ใช้ในขั้นตอนนี้อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การวิเคราะห์คำถาม

วิกฤต (Critical Question Analysis) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม (SWOT) วิธีเมตริกซ์ของBCG (Goston consulting Group Growth – Share Matrix) และวิธีเมตริกซ์ภาพฉายหลายองค์ประกอบของ G.E. (General Electric's Multifactor Portfolio Matrix) เป็นต้น

การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Planning and Formulating) หมายถึง ขั้นตอนที่จะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตลอดจนค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าปัจจุบันสถานศึกษามีสภาพการดำเนินงานเป็นอย่างไร มีความต้องการในอนาคตอย่างไรบ้าง และทำอย่างไรถึงจะไปถึงจุดนั้น

เขาวเรศ จิตต์ตรง (2556, หน้า 36) ได้สรุปว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง กระบวนการออกแบบ และเลือกกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤต (Critical Question Analysis) การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภาวะคุกคาม (SWOT วิธีเมตริกซ์ของ BCG (Goston consulting Group Growth – Share Matrix) และวิธีเมตริกซ์ ภาพฉายหลายองค์ประกอบของ G.E. (General Electric's Multifactor Portfolio Matrix)

สรุปได้ว่า ลักษณะการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ลักษณะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ ดังนี้

เขาวเรศ จิตต์ตรง (2556, หน้า 36) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์การ (Implementing Organizational Strategy) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ชัดเจนในหลายประเด็น เช่น องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติตามกลยุทธ์ จากการวางแผนกลยุทธ์ จะออกมาเป็นแผนงานหลักนโยบายและกลยุทธ์ย่อย ความสำคัญของปัจจัยการปฏิบัติตามกลยุทธ์มี 4 ประการคือ

3.1 วัฒนธรรมองค์การ

3.2 โครงสร้างองค์การ

3.3 ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคล

3.4 ระบบและกระบวนการบริหาร

สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

ลักษณะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

พ.ท. หญิง. ปัทมาธิ์ เมตมณี (2561, หน้า 104) สรุปไว้ว่า ลักษณะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงานตลอดจนการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและการตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

3.4 องค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์นั้น ได้มีนักวิชาการกำหนดองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ ดังนี้

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555, หน้า 63) ได้สรุป การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงความคาดหวังในอนาคต ขององค์กรที่ต้องการจะเป็น (โดยมิได้กำหนดวิธีการไว้) เป็นข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจเป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรต้องทำในลักษณะอำนาจนิติ (Mandate) หรือตามกฎหมายเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้หรือเป็นภารกิจตามยุทธศาสตร์ (ตามแผนชาติ ตามนโยบายของรัฐบาล ฯลฯ)

เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือผลลัพธ์/ผลสำเร็จที่องค์กรต้องการบรรลุถึง โดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กล่าวถึงอย่างกว้าง ๆ ถึงผลลัพธ์ของบริการอันเนื่องมาจากหน้าที่หลักขององค์กร โดยจะต้องสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้ และหน่วยงานย่อยภายในขององค์กรควรมีเป้าประสงค์ของตนเองที่ชัดเจนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่แยบยล เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยทั่วไปกลยุทธ์ไม่ควรเป็นวิธีการทำงานตามปกติ แต่ควรเป็นแนวทาง/วิธีการที่มีอุปบาย กลวิธีที่แยบยล (ในเชิงบวก) สำหรับการดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 86) ได้สรุปว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการบริหารกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางองค์กรประกอบของกลยุทธ์ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ภารกิจ (Mission) 3) เป้าหมาย (Goal) 4) วัตถุประสงค์ (Objective) และ 5) กลยุทธ์

กุสุมาลวดี ศิริโกมุท (2558, หน้า 15-17) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและสถานที่ที่ต้องการจะเป็นในอนาคตตามช่วงเวลาที่กำหนด เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของคนในสังคมที่จะดำเนินการผลักดันให้เกิดขึ้น หรืออาจสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ อาจหมายถึง ภาพอนาคตของสังคม หรือสิ่งที่อยากให้สังคมไปถึง หรือการคิดไปข้างหน้าสัก 3 ถึง 5 ปี หรือสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในปัจจุบัน

2. พันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงให้เห็นถึงหลักการพื้นฐาน จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งหรือขอบข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติไว้หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้น ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์จากภารกิจประจำ

มีความเชื่อมโยงกับพันธกิจวิสัยทัศน์ชัดเจนไม่คลุมเครือเป็นกรอบให้กับหน่วยงานถัดไป ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ และถ่ายทอดสู่พันธสัญญาทุกระดับ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) หมายถึง สิ่งที่เป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงและได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ เป็นตัวปิดช่องว่างระหว่างจุดที่องค์กรอยู่ ณ ปัจจุบันกับจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่ต้องการที่จะบรรลุ โดยมีแนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) ไม่ควรมีมากเกินไป เพราะจะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์กระจุกกระจาย ไม่มีจุดเน้น หรือบางประเด็นที่เลือกขึ้นมาอาจไม่ใช่ประเด็นหลักขององค์กร 2) มีการตั้งคำถามว่า อะไรคือปัญหาที่สำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุวิสัยทัศน์ และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาหรือให้ความสำคัญเพิ่มเติมเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ และ 3) แต่ละประเด็นควรมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นผลกัน เช่น วิสัยทัศน์ หาคำตอบ อยากรู้เป็นอย่างไรพันธกิจ หาคำตอบว่าจะทำอะไร เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และประเด็นยุทธศาสตร์ หาคำตอบว่าจะเลือกทำอย่างไรภายใต้พันธกิจหนึ่ง

4. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงเป้าหมายความสำเร็จที่มุ่งมั่นให้เกิดผล เพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้หรือเป็นการนำประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละด้านมากำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อควรชัดเจนควรจะเป็นเป้าประสงค์ในรูปแบบของคำกริยา การกำหนดเป้าประสงค์ ลักษณะของเป้าประสงค์ที่ดี ได้แก่ ความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ ความเห็นพ้องต้องกัน ความสามารถในการบรรลุผลได้ ระยะเวลาที่ชัดเจน ความสำคัญของเป้าประสงค์ ได้แก่ ทำให้ทราบถึงทิศทางและขอบเขตของกิจกรรมที่ชัดเจน ทำให้ทราบเป้าหมายระดับพันธกิจมีความชัดเจนขึ้น ทำให้ทราบเป้าหมายขององค์กรในอนาคตได้ชัดเจนและเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพต่อการประเมินผลและการควบคุมระดับของเป้าหมาย

5. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator : KPI) คือเครื่องมือหรือดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละเป้าประสงค์ ต้องสามารถวัดและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ โดยทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้เห็นความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประเภทตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เป็นการวัดผลผลิตหรือความสำเร็จว่ามีจำนวนหรือปริมาณตรงตามแผนที่วางไว้หรือไม่ด้วยค่าที่วัดเป็นตัวเลขโดยใช้หลักสถิติเบื้องต้น เช่น ร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนตัวชี้วัดเชิงคุณภาพเป็นการวัดความสำเร็จด้านคุณภาพที่บอกคุณลักษณะหรือความรู้สึก เช่น

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตัวชี้วัดด้านต้นทุน โดยการพิจารณามูลค่าทรัพย์สินที่ลงทุนในการดำเนินกิจกรรม และตัวชี้วัดด้านเวลา เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานว่าแล้วเสร็จภายในระยะที่กำหนดหรือไม่

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ได้แก่ วัดผลได้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม วัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องได้ หน่วยงานควบคุมได้ มีความเชื่อมโยงเหตุผล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เน้นการบูรณาการร่วมกัน ต้องสอดคล้องกับแผนที่มีอยู่ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เป็นเหตุเป็นผล และแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์การไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ

6. เป้าหมาย (Target) เป็นการแสดงผลสัมฤทธิ์ ที่คาดหวัง เป้าหมาย หรือตัวเลขที่องค์การต้องการที่จะบรรลุของตัวชี้วัด แต่ละประการ

7. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งที่องค์การต้องทำ หรือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกลยุทธ์เป็นภาพใหญ่ที่มองเห็นสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์แต่ยังไม่ลงไปในรายละเอียดถึงขั้นโครงการ

8. กิจกรรมและโครงการ (Initiative) คือ แผนงานเบื้องต้นที่ต้องทำ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการ

วิสูตร ชลนิตี (2558, หน้า 303-317) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ส่วนที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ในช่วงเวลาระยะกลางหรือระยะยาว (ประมาณ 3 - 10 ปี)

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายพื้นฐานซึ่งแสดงเหตุผล หรืออธิบายว่าทำไมจึงต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ ซึ่งเป็นหลักในการตัดสินใจ การกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนปรารถนาจะบรรลุ โดยจะต้องนำประเด็นกลยุทธ์มาพิจารณาว่า หากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จ ตามประเด็นกลยุทธ์แต่ละข้อแล้ว ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร

4. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

5. ตัวชี้วัด (indicator (s)) หมายถึง ดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 76–80) ได้เสนอแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาจะต้องกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันคาดหวังและจินตนาการขึ้น เป็นการมองภาพอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลัง ความเชื่อและความเป็นไปได้เข้าด้วยกัน ลักษณะของวิสัยทัศน์โดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ทำท่ายสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต (Proactive Plan for the Future, It is a View of the Everyone can Believe in) สรุปสมการความสำเร็จของวิสัยทัศน์ คือ $V = I + A$ โดย I คือ ความฝันในอนาคต (Image) และ A คือ การกระทำ (Action)

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบันเป็นภาพในแง่บวกที่น่าพึงปรารถนา ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าสามารถเป็นจริงได้จนกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจมุ่งมั่นกระทำจนกว่าจะสำเร็จ วิสัยทัศน์ จะตอบคำถามว่า เราฝันอยากเป็นอะไร และฝันนั้นจะเป็นจริงได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลกระตุ้นแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ ส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. พันธกิจของสถานศึกษา (Mission) เป็นการพิจารณาว่าสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่อะไรตามกฎหมายด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนอย่างมีคุณภาพ และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันแล้ว สถานศึกษาของเราจะเพิ่มภารกิจที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานเหล่านั้นอย่างไร โดยให้ระบุลงไปให้ชัดเจนอย่างไรก็ตาม ก่อนกำหนดพันธกิจสถานศึกษาจะต้องทำการวิเคราะห์พันธกิจขององค์การ (Mission Analysis) เพื่อตรวจสอบว่า พันธกิจหลักของสถานศึกษาที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังมีความเป็นอยู่หรือไม่อย่างไร พันธกิจใดควรยกเลิกเพราะเหตุใด พันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นเพราะเหตุใด บุคลากรทุกคนต้อง

ตระหนักว่าพันธกิจใดคือพันธกิจหลัก พันธกิจใดคือพันธกิจรอง เน้นให้สมาชิกในหน่วยงาน
เข้าใจตรงกันไม่หลงทาง

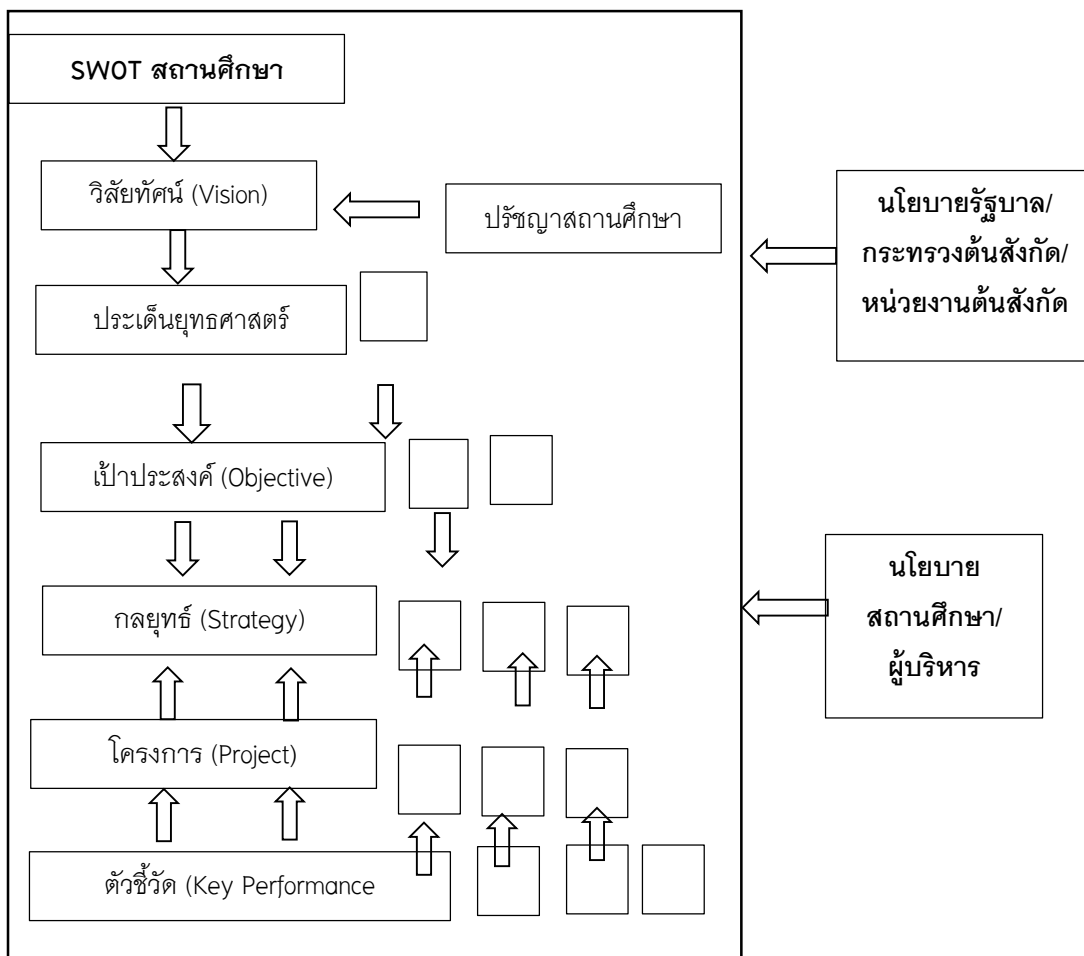
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา คือ เรื่องหลัก ๆ หรือเรื่อง
ใหญ่ที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และสามารถเชื่อมโยงไปกำหนด
เป้าประสงค์ เช่น เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์การให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติ
ภารกิจ (ประเด็นยุทธศาสตร์) บุคลากรและองค์การมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับ
เกณฑ์มาตรฐานที่สามารถยอมรับได้

4. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (Objective) เป้าประสงค์ คือสภาพ
ความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ เป็นการระบุหรือ
บอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะทำให้ได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานอาจ
กำหนดระยะเวลาแตกต่างกัน เช่น แผน 3 ปี, 5 ปี, 10 ปี หรือมากกว่าแล้วแต่ กรณี
การกำหนดเป้าประสงค์ในระยะยาว (Long Term Objective) อาจกำหนดสภาพความสำเร็จ
ของการดำเนินงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในแต่ละปีหรือเป็นช่วง ๆ ละ 2 หรือ 3 ปีก็ได้หรือ
อาจกำหนดเป็นเป้าประสงค์ลักษณะที่เป็นเป้าหมาย (Target) ในทางปฏิบัติกำหนด
เป้าประสงค์ระยะยาวนั้น ขั้นตอนการจัดทำมักจะเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย
การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ และการจัดวางกลยุทธ์ โดยภายใต้กระบวนการคิดและวิเคราะห์
ทางกลยุทธ์ ซึ่งจะกระทำพร้อมกันไป

5. กลยุทธ์ของสถานศึกษา (Strategy) วิธีการดำเนินการของ
สถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของ
สถานศึกษา หากจะพิจารณาความสอดคล้องเชื่อมโยงพบว่าในหนึ่งเป้าประสงค์สามารถ
กำหนดยุทธศาสตร์ ได้หลายยุทธศาสตร์ ในหนึ่งประเด็นยุทธศาสตร์สามารถกำหนดได้
หลาย ๆ เป้าประสงค์และในหนึ่งวิสัยทัศน์สามารถกำหนดได้หลาย ๆ ประเด็นยุทธศาสตร์

6. โครงการ กิจกรรม (Project) เป็นกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่
สถานศึกษากำหนดขึ้นมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์
ของสถานศึกษา

7. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) เป็นตัวที่บ่งบอกหรือ
สะท้อนความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ดำเนินงานในแผนกลยุทธ์เมื่อพิจารณาความ
สอดคล้องและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบกลยุทธ์ที่ต้องจัดทำสามารถอธิบายได้ด้วย
ภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ความสอดคล้องความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์สถานศึกษาตามแนวคิดของ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 76-80)

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการบริหารงาน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้ มี หรือ ให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

3. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังจะให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล

4. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการหรือแผนงานการดำเนินงาน สถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์ จากบริบทของสถานศึกษา ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและคัดเลือกอย่างเหมาะสม

5. โครงการ/กิจกรรม (Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

Gill (2006, p. 177) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและแนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) 4) เป้าหมาย (Target) และ 5) กลยุทธ์ (Strategy)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์ข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์สถานศึกษา ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันนำมาสู่การวางแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเสียก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการกิจกรรม และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปดังตาราง 4

ตาราง 4 สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์

นักการศึกษา										
องค์ประกอบ ของกลยุทธ์	Gill (2006)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555)	พัชรินทร์ รุจิพิพ (2558)	กุสุมาลวดี ศิริโกมุท (2558)	วิสูตร ชลนิตี (2559)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริล (2560)	วัฒนา สายเชื้อ (2561)	ความถี่	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์	√		√	√	√	√	√	√	8	88.89
2. พันธกิจ/ภาระกิจ	√		√	√	√	√	√	√	8	88.89
3. วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์	√	√	√	√	√		√	√	8	88.89
4. เป้าหมาย	√	√		√	√	√			5	55.56
5. กลยุทธ์/วิธีดำเนินการ	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100
6. การกำหนดนโยบาย									1	11.11
7. ประเด็นยุทธศาสตร์					√		√		2	22.22
8. ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน หลัก KPI /ตัวชี้วัด		√			√	√	√	√	5	55.56
9. สภาพปัจจุบัน		√							1	11.11
10. กิจกรรมและโครงการ					√		√	√	3	22.22
รวม	5	5	4	5	8	5	7	6		

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 35 ขึ้นไป กำหนดเป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) เป้าหมาย 5) กลยุทธ์หรือวิธีดำเนินการ และ 6) ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การตั้งเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ดีกว่าในปัจจุบันและมีความยั่งยืนในระยะยาว

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการทำเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

3. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะมุ่งจุดหมายปลายทางสูงสุดที่มีผลประโยชน์เป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

4. เป้าหมาย (Target) หมายถึง ความสำเร็จของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

5. กลยุทธ์ (Strategy) หรือวิธีดำเนินการ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง สิ่งที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5.3 การประเมินกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

นันทยา หุตานุกวัตร และณรงค์ หุตานุกวัตร (2551, หน้า 91) ได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ต้องพิจารณาและตรวจสอบในประเด็น คือ 1) ความเหมาะสม 2) ความเป็นไปได้ และ 3) การยอมรับในกลุ่มที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและประเมินผลมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. คณะกรรมการและสมาชิกจัดทำตัวชี้วัด ซึ่งพัฒนามาจากเป้าหมายของกลุ่ม

2. นำตัวชี้วัดมาวิเคราะห์ว่ากลุ่มจะต้องรวบรวมข้อมูลประเภทใด มีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการ

3. จัดทำแบบสำรวจข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น หรือการใช้วิธีการช่วยกันเก็บข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับตน

3.1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาผลของการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะจัดทำทุกเดือนหรือทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ทั้งนี้อาจจะแยกบางเรื่องบางประเด็นทำการประเมินทุกเดือนบางประเด็นทำการประเมินทุก 6 เดือนก็ได้

3.2. จัดเวลาสรุปบทเรียน 1 ปี โดยใช้ผลในข้อ 4 เพื่อทราบถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม จากนั้นเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT โดยการทบทวนจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค หรือศึกษาสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การชุมชนอีกครั้งเพื่อปรับปรุง

อนิวัช แก้วจางง (2551, หน้า 197-198) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐานในการประเมิน (Strategy Evaluation Principles) 3 ประการ ได้แก่ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ และหลักเกณฑ์ของการยอมรับได้ ดังรายละเอียด

1. หลักความเหมาะสม (Suitability) เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้มีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรืออาจเป็นการตรวจสอบดูว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้กลยุทธ์ใดสามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยต่อองค์การ หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงจุดแข็ง นั่นคือการใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานหรืออาจหมายถึง กลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หาทางหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลจากจุดอ่อน เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแก้ไขจุดจุดตันที่จะเป็นปัญหาสำหรับองค์การก็ได้ หลักการความเหมาะสมจำเป็นต้องพิจารณากลยุทธ์ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ SWOT

2. หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ (Feasibility) เป็นการประเมินในลักษณะการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้ว่ามีโอกาสเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่องค์การมีอยู่หรือไม่ หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการกำหนดทิศทางว่าองค์การมีโอกาสในการบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันรวมถึงทรัพยากรที่มีในองค์การ

3. หลักเกณฑ์การยอมรับได้ (Acceptability) เป็นการพิจารณาว่าถึงแม้กลยุทธ์ที่ใช้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การจะเห็นด้วยและยอมรับได้มากน้อยเพียงใด

การประเมินกลยุทธ์สามารถใช้หลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่แตกต่างกันได้ในแต่ละองค์การ ทั้งนี้ในการประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 3 ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการถ่วงน้ำหนัก 2) ข้อจำกัดในการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) และ 3) วัฒนธรรมองค์การ (Cooperate Culture) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ สำหรับเป็นแนวทางในการประเมินความเหมาะสมของแต่ละกลยุทธ์

สุพานี สฤกษ์วานิช (2553, หน้า 290) ได้กล่าวไว้ว่า ส่วนสุดท้ายของการบริหารกลยุทธ์ก็คือการควบคุมและประเมินผลการบริหารกลยุทธ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อติดตามให้ทราบว่ามีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้หรือไม่
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้และความสอดคล้องเป็นไปได้อย่างองค์การรวมทั้งกลไกต่าง ๆ ในการควบคุม
3. เพื่อประเมินว่าสภาพแวดล้อมที่สำคัญและสัมพันธ์กับกิจการนั้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง และกิจการได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อย่างไรหรือไม่
4. เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีความแตกต่างไปจากแผนมากน้อยแค่ไหน สาเหตุของความแตกต่างนั้นเกิดจากอะไร เช่น ไม่ได้มีการวิเคราะห์อย่างเพียงพอ หรือว่าเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปเมื่อทราบสาเหตุจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม
5. เพื่อให้สามารถจัดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนให้เหมาะสมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามแผนกลยุทธ์นั้นอย่างเหมาะสม

สมชาย ภคภาสวิวัฒน์ (2553, หน้า 198–200) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ประการแรก คือ หลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้มีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก คำว่า “เหมาะสมเพียงไร” อาจจะหมายถึงการเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นอุปสรรค (Threat) หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Opportunity) หรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง คือใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ หรืออาจจะ

หมายถึง เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพราะหลีกเลี่ยงจุดอ่อน (Weakness) จะเห็นได้ว่าเกณฑ์ในการที่จะดูความเหมาะสมนั้นก็คือพิจารณากลยุทธ์คู่ไปกับเรื่องของ SWOT Analysis นั้นเอง

ประการที่สอง คือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กร มองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของทิศทาง กล่าวคือ เป็นการประเมินโอกาสสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาดำเนินการด้วยทรัพยากรที่มีขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

ประการที่สาม คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ก็ต้องคำนึงถึงการเห็นด้วยและยอมรับของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร กล่าวคือ เป็นการประเมินที่พิจารณาถึงการยอมรับ เช่น การยอมรับในระดับประเทศ ถ้าหากว่าโครงการต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกหรือองค์กรทางด้านการเมือง และเป็นมาตรการที่เป็นที่ยอมรับได้ในทางการเมือง เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินข้อดีและข้อควรแก้ไขปรับปรุงของกลยุทธ์สำหรับการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ ยึดแนวทางการประเมิน 2 ประการ คือ 1) ด้านความเหมาะสม คือ การประเมินเพื่อตรวจสอบดูว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่คำนึงถึงการนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหลีกเลี่ยงจุดอ่อน หรือเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยโอกาสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2) ความเป็นไปได้ คือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่อย่างไร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
 ตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร
 และงานวิจัย

1.2 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
 แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 โดยการสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพ
 ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
 ตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้
 แบบสอบถาม

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ
 เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
 หรือภาวะคุกคามของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
 แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
 แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
 การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 5 เพื่อประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน

4.แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ Bode ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง “Progressive Education at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก จากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง (สุบิน ยุระรัช, 2554, หน้า 32-33) นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 112) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการเบื้องต้นที่กำหนดช่องว่างระหว่างการสังเกตการณ์ และผลลัพธ์ของความต้องการซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะหาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต

ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 7) สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Grant (2002, pp. 156-157) สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการขององค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

McCaslin and Tibeziinda (2009, p. 22) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับการจัดลำดับและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาและการปฏิบัติการในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะเป็นของผลลัพธ์ของโครงการและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น โดยเน้นการตัดสินใจ

จากการจัดลำดับความสำคัญบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลที่น่าจะได้รับผลกระทบของโครงการ

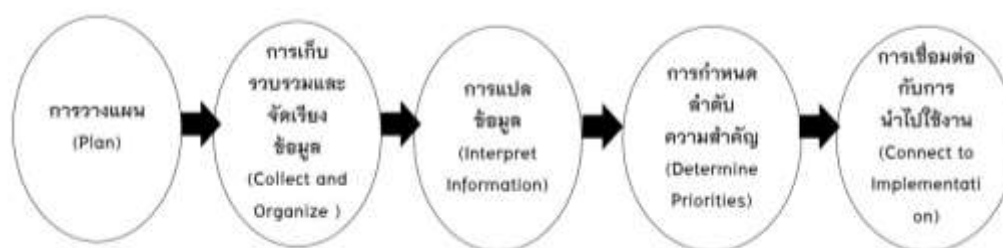
O'Reilly (2016, p. 131) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กรที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่องค์กรต้องการ โดยระบุถึงความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมปัจจุบันกับสภาพแวดล้อมที่ต้องการ และความแตกต่างที่ได้นั้น เป็นสภาพแวดล้อมที่ต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

Cuiccio and Husby – Slater (2018, p. 1) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การตรวจสอบความแตกต่างอย่างเป็นระบบระหว่างสถานะปัจจุบันและสถานะที่ต้องการขององค์กร เพื่อหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และลดความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ผลเสียในด้าน ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อศิษยานุศิษย์ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์

4.2 หลักการและขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

Cuiccio & Husby – Slater (2018, pp. 8–14) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียนหรือในเขตพื้นที่ มี 5 ขั้นตอน แสดงดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการประเมินความต้องการ

(Cuiccio & Husby – Slater, 2018, p. 8)

โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น (Plan the Needs Assessment) ขั้นตอนแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น เกี่ยวข้องกับการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการและการสร้างแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้
 - 1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ของกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ภายใต้บริบทของท้องถิ่น
 - 1.2 กำหนดคำถามที่นำไปสู่การประเมินความต้องการที่จะตอบสนอง (ถ้าการประเมินความต้องการจำเป็น คือไม่ใช่ส่วนหนึ่งของโครงการใหญ่ ที่ได้ระบุคำถามหรือความกังวลหลักแล้ว)
 - 1.3 กำหนดสิ่งที่จะทำ, ระยะเวลา และความรับผิดชอบ สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
 - 1.4 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง, วางแผนการมีส่วนร่วมและเชิญให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมในกระบวนการวางแผน
 - 1.5 อธิบายเนื้อหา สิ่งที่ต้องการจะประเมิน ขั้นตอน วิธีการในการประเมิน เพื่อให้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่นำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. การเก็บรวบรวมและจัดเรียงข้อมูล (Collect and Organize Data) องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการประเมินความต้องการใด ๆ ก็คือข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ แต่ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้บางครั้งไม่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเสมอไป บ่อยครั้งที่ต้องจัดเรียงข้อมูลให้อ่านง่ายและมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะมีส่วนร่วมในการแปลความหมายของข้อมูล เพื่อหาข้อสรุปและระบุความต้องการในการปรับปรุง โดยข้อมูลจะถูกรวบรวมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ
3. การแปลข้อมูล (Interpret Information) ในขั้นตอนนี้ผู้ที่ศึกษาจะตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อมูลที่มีความหมายโดยร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลาย ๆ คน เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการที่ระบุได้รับการแปลความหมายภายในบริบทของท้องถิ่น และรวมไปถึงการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมในการรวบรวมข้อมูลและรับผิดชอบในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้มาจะตรงกับสภาพที่เป็นจริงสำหรับการนำไปใช้ในท้องถิ่น การดำเนินการในอนาคต เพื่อสนับสนุนกระบวนการนี้ข้อมูลควรจัดระเบียบและนำเสนอใน

รูปแบบที่แยกย่อยได้ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบ การแปลความหมายของข้อมูล ช่วยให้
ผู้เข้าร่วมกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงได้อย่างชัดเจนภายใต้ข้อมูลที่ได้มา

4. การกำหนดลำดับความสำคัญ (Determine Priorities) ในระหว่าง
การประเมินความต้องการมีแนวโน้มว่าจะมีความต้องการหลายประเด็นเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม
ตามสิ่งสำคัญคือต้อง จำกัด รายการความต้องการนี้ให้แคบลงเป็นชุดลำดับความสำคัญที่
สำคัญสำหรับการดำเนินการ นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะต้องรับผิดชอบในการ
ดำเนินงานที่เกิดจากการประเมินความต้องการจะต้องมั่นใจว่าลำดับความสำคัญที่ระบุ
เป็นของจริงและเฉพาะเจาะจงกับกรอบการประเมินความต้องการและบริบทในท้องถิ่น

5. การเชื่อมต่อการนำไปใช้งาน (Connect to Implementation)
ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการคือการใช้ผลลัพธ์ของการประเมินความ
ต้องการเปลี่ยนผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ ผู้ที่ศึกษาเจาะลึกลงไปในการประเมินความ
จัดลำดับความสำคัญเพื่อทำความเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงหรือเพิ่มเติมแบ่งลำดับความสำคัญ
เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและรวมเข้ากับการปรับปรุงหรือแผนปฏิบัติ
การ ลำดับความสำคัญที่กำหนดขึ้นผ่านกระบวนการระบุความต้องการและตีความสาเหตุ
ของการขับเคลื่อน การเลือกกลยุทธ์หรือการแทรกแซงที่เหมาะสมวิธีการดำเนินการและ
วิธีการปรับปรุงจะได้รับการประเมินและวัดผลไปพร้อมกัน
การเชื่อมต่อการนำไปใช้งานมีความสำคัญต่อการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอันเป็น
ผลมาจากกระบวนการประเมินความต้องการ

สุวิมล ว่องวานิช (2548, อ้างถึงใน กัลย์วิสาข์ ธาราวร, 2558, หน้า 40-
41) สรุปไว้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ
คือ 1) หลักความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่าในกระบวนการวิจัยประเมินความ
ต้องการจำเป็น ผู้วิจัยอาจออกแบบให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและ
สภาพที่ควรจะเป็น อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป
ขึ้นอยู่กับที่กำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก
ความแตกต่างนั้นอาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น เพราะฉะนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้
อยู่ในระดับต่ำที่สุดที่จะขาดแทนไม่ได้มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหาย 2) หลักความสำคัญ
(Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องมีความสำคัญมากต้องได้รับ
การตอบสนอง และความจำเป็นนั้นต้องมีลำดับความสำคัญ (Needs Prioritization) ไม่ว่า
ผู้วิจัยจะดำเนินการในกิจกรรมการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

กิจกรรมการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) หรือ กิจกรรมการกำหนดวิธีแก้ไขตามความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น (Needs Solution) จะต้องมี การจัดลำดับความสำคัญของผลการประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรมต้อง จัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

เมื่ออิงหลักการทั้ง 2 หลักการดังกล่าว กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
- 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังจะต้อง คำนึงถึงประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตของการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของ ความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับ ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ

การวิจัยประเมินความต้องการแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อ วิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่ การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ และการกำหนดแนวทาง การแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมี การประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่ สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัย ในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

ดังนั้น วิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, อ้างถึงใน ดาวเรือง เชียงหลิว, 2559, หน้า 38-40) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการ ประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. การสำรวจการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความความต้องการจำเป็น เพื่อจุดมุ่งหมายใดและระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัยทำการออกแบบกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม เป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กรไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีทั้งการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ที่จะให้เป็น

3. การสัมภาษณ์ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์ นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อนแต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ

สมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กรหรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น นอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจในคุณภาพของผู้สัมภาษณ์ การมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4. การสังเกต การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการสังเกต จะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลาย่นทีกข้อมูลนานกว่า บันทึกข้อมูลยากและมีการซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลยากกว่า ส่วนใหญ่จึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริมหรือเป็นข้อมูลประกอบจากแหล่งอื่น นอกจากนี้ วิธีการสังเกตมักจะทำให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มผู้เป็นเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็ จะไม่ค่อยเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนการใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องจำเป็นอาจมีข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหาหรือบางสถานการณ์และยังเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้ข้อมูลประเภทนี้ได้ดี

ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 19) สรุปขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของกรประเมินความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันแต่มีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงสรุปขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการ

จำเป็น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และ 5) การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปประยุกต์ใช้

4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้ความประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง พบว่าเป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง มีวิธี ดังนี้ (สุวิมล วงวาณิช, 2550, อ้างถึงใน ดาวเรือง เชียงหลิว, 2559, หน้า 40-42)

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาค่าเฉลี่ยของผลต่างของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF=I-D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่ยอมรับได้ง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากันโดยมิได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane et al. (1983) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่

คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยกรถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ถ่วงน้ำหนักความสำคัญของ PNI = (I-D)XI

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง - ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในการทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : PNI_{modified} ซึ่งปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (ดาวเรือง เข้มหวล, 2559, หน้า 81) เป็นวิธีหาความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบันแล้วหารด้วยสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มีมากเกินไป

5. การสร้างคู่มือ

คู่มือเป็นการนำเสนอรายละเอียด และลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ในครั้งเดียว และการปฏิบัติจะต้องดำเนินการในแนวเดียวกัน มิเช่นนั้นจะทำให้การดำเนินงานเกิดความผิดพลาดหรือเสียหายได้ นักการศึกษาได้กล่าวถึงคู่มือ ดังนี้

5.1 ความหมายของคู่มือ

Longman (1992, อ้างถึงใน จุรีวรรณ จันทลา, 2557, หน้า 44) ให้ความหมายของคำว่าคู่มือหรือManual ว่า เป็นหนังสือที่มีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้คู่มือยังเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นมาเพื่อให้ความรู้กับผู้อ่านในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 170) ได้กล่าวถึงคู่มือครู ว่าเป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครู เกี่ยวกับสาระวิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลหรือแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายคู่มือว่า หมายถึง สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จุรีวรรณ จันทลา (2557, หน้า 44) ได้สรุปความหมายของคู่มือว่า หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมในเรื่องนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 132-134) เสนอแนะแนวทางในการสร้างคู่มือไว้ ดังนี้

1. ระบุให้ ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

3. คู่มือควรมีส่วนช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร มีประโยชน์อะไรบ้าง
4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้เครื่องมือ เพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. มีส่วนที่แนะนำให้ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และ สิ่งที่จำเป็นคู่มือแนะนำ
6. ควรมีส่วนให้คำแนะนำให้แก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
7. เนื้อหาสาระมีความถูกต้อง สามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ
 - 7.1 มีข้อมูลรายละเอียดที่เพียงพอช่วยให้ผู้ใช้สามารถทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ
 - 7.2 ต้องเรียงลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้ใช้ทำได้ถูกต้องรวดเร็วประหยัด
 - 7.3 ใช้ภาษาให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกับผู้เขียน ไม่คลุมเครือ ภาษาเข้าใจง่าย
 - 7.4 แนะนำเคล็ดลับ เทคนิควิธีต่าง ๆ ซึ่งผู้ใช้สามารถทำสิ่งนั้นได้
 - 7.5 ควรมีคำถามกิจกรรมให้ผู้ใช้ตรวจสอบความเข้าใจจากการอ่าน ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการให้ ผู้ใช้คู่มือได้สะดวก เช่น การจัดรูปเล่ม ขนาดตัวอักษรการใช้สี การใช้ภาพ การเน้นข้อความ เป็นต้น ควรใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรมรายชื่อ ชมรม รายชื่อสื่อ รายชื่อสถานศึกษา รายชื่อบุคคลสำคัญ เป็นต้น

คีรีบุญ จงวุฒิเวศน์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 14) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างคู่มือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนร่างคู่มือ คำถามต่อไปนี้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การวางแผนร่างคู่มือ คือ

1. จุดมุ่งหมายของคู่มือคืออะไร นั่นคือต้องการให้ผู้ใช้เป็นอย่างไร เช่น ใช้เป็นคู่มือการแก้ปัญหา ใช้เป็นคู่มือกำกับการปฏิบัติ หรือใช้ก่อนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ใครเป็นผู้ใช้คู่มือเหล่านี้ ถ้ากำหนดผู้ใช้คู่มือเราจะทราบถึงความต้องการเฉพาะบางประการของผู้ใช้ทันที พยายามสร้างคู่มือใช้ประเภทเดียวกันเท่านั้น เป็นการยากที่จะทำคู่มือใช้หลายประเภทเพราะผู้ใช้อาจมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ดังนั้นความต้องการในแต่ละระดับจึงแตกต่างกัน

3. การสอบถามผู้ใช้ว่าพวกเขาต้องการคู่มือแบบไหน เช่น ไม่ต้องการเนื้อหามากหรือต้องการรูปภาพประกอบ ควรตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด

4. คู่มือนี้ จะใช้ที่ไหน

5. คู่มือนี้จะใช้อย่างไร เช่น ถ้าผู้ใช้ต้องการใช้เพื่อประกอบขั้นตอนในการปฏิบัติ ผู้สร้างคู่มือจึงควรมีร่างขั้นตอนการทำงานประกอบ

6. การนำข้อมูลมาใช้ในคู่มือ ก่อนอื่นผู้สร้างต้องสามารถชี้ชัดถึงสิ่งที่ต้องการใช้ จากนั้นมาพิจารณาความถนัด ทักษะ และความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการในการปฏิบัติ

7. กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานจะได้ทราบว่าผู้ใช้ต้องทำอะไร การกำหนดข้อมูลในแต่ละขั้นตอน

8. การลำดับเนื้อหาในการเขียน

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมข้อมูลในการพัฒนาคู่มือ คือ

1. การเขียนหัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย

2. การจัดลำดับหัวข้อเหล่านั้น

3. วางแนวทางนำข้อมูลใส่ในแต่ละหัวข้อ

4. เริ่มต้นเขียนเนื้อหาโดยการใช้คำง่าย ๆ และสั้น ๆ อธิบาย

ความหมายศัพท์เฉพาะมีการยกตัวอย่างมีความต่อเนื่องของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบคู่มือโดยทดสอบคู่มือในเรื่องต่อไปนี้

1. เนื้อหาคู่มือ

2. รูปแบบ

3. ผลกระทบ

ในการทดสอบนั้น ควรกำหนดผู้ทำการทดสอบและวิธีการทดสอบ หลังจากนั้นนำคู่มือไปตรวจสอบและนำผลที่ได้มาทำการแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปว่า การสร้างคู่มือนั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สร้างความเข้าใจให้ตรงกันสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน

ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ ส่วนสำคัญของการสร้างคู่มือ คือ ต้องตรงตามภาระงาน มีความถูกต้อง ทันสมัยและสมบูรณ์

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

เอกวุฒิ ไกรมาก (2550, อ้างถึงใน จุรีวรรณ จันทลา, 2557, หน้า 45)

ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คู่มือสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ คือ

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้เครื่องมือ วิธีการใช้คู่มือ และคำแนะนำ
 2. เนื้อหาสาระ โดยมีคำอธิบายประกอบเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ
 3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วย
 - 3.1 การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น
 - 3.2 การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัด แบบปฏิบัติ ข้อสอบ คำเฉลย
 - 3.3 การติดต่อประสานงานที่จำเป็น
 4. กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย
 - 4.1 คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสอน
 - 4.2 คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนที่จะช่วยให้การสอนบรรลุเหตุผล
 - 4.3 คำถาม ตัวอย่าง แบบฝึกหัดและสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอน
 - 4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ
 5. การวัดและประเมินผล ซึ่งควรให้รายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัดผล วิธีวัดผลเกณฑ์การประเมินผล
 6. ความรู้เสริม
 7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา
 8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
- ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
 2. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อ
 เป็นต้น

3. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการ
4. ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน
5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

จากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือ สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลยุทธ์การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน 4) แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 5) แหล่งข้อมูล อ้างอิงต่าง ๆ

5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

คู่มือถือได้ว่าเป็นเอกสารที่รวบรวมเนื้อหาทั้งทฤษฎี และแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียด แนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรมเป็นการให้คำอธิบายและเฉลยปัญหาหรือข้อสงสัย เพื่อให้ ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วต่อผู้ที่สนใจ นักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของ คู่มือ ดังนี้

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2550, หน้า 77) ได้อธิบายเกี่ยวกับคู่มือที่ดีว่า จะต้องคำนึงถึงภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใคร่ครวญถึงปัญหาและสถานการณ์อย่าง ทะลุโปร่ง เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลได้ใช้เป็นอย่างดี ควรออกแบบคู่มือให้สวยงามน่าหยิบอ่าน มีรูปภาพหรือการ์ตูนประกอบเพื่อให้มีความน่าสนใจ หากทำเป็นเล่มควรทำปกให้มีความ สวยงามและทนทานต่อการใช้สอย ส่วนหน้าปกก็ควรเขียนอย่างเด่นชัด สอดคล้องกัน

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 132) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะ การเขียนคู่มือที่ดีว่า คู่มือจะต้องมีความชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ ผู้อ่าน เกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง การเขียนคู่มือต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้ใช้ได้สิ่งใดจากคู่มือบ้าง
3. คู่มือนี้ช่วยผู้ใช้ได้อย่างไรบ้าง ผู้ใช้จะได้ประโยชน์อะไรบ้าง

4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมวัสดุ
6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
7. ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการศึกษาคู่มือ
8. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้โดยสะดวก
9. การใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรม ชื่อบุคคลสำคัญ

ศิริบุญ จงวุฒิเวศน์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 17-18) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลและรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม (อส.มส.) และได้เสนอแนะลักษณะของคู่มือที่ดีไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านเนื้อหา คือ เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเรื่องที่ศึกษาและไม่ยากจนเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจที่จะหยิบอ่าน การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษา ข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้ ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่องเพื่อจะทำได้ทำความเข้าใจง่าย ควรมี การปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ
2. ด้านรูปแบบ คือ ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโตและมีรูปแบบที่ชัดเจน อ่านง่าย เหมาะกับผู้ใช้คู่มือ ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ การใช้ภาษาควรให้เข้าใจง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยากหรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน
3. ด้านการนำไปใช้ คือ ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจนมีแผนภูมิตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีข้อมูลเพื่อสามารถประสานงานต่าง ๆ ได้ สะดวกและรวดเร็ว บอกสิทธิประโยชน์และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของคู่มือ สรุปได้ว่า คู่มือที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย 1) เนื้อหาหรือรายละเอียดควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากจนเกินไป 2) รูปแบบน่าสนใจ ชัดเจนอ่านง่าย มีรูปภาพหรือตัวอย่างประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น 3) การนำไปใช้ควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้ให้ชัดเจนเข้าใจตรงกัน 4) ความเชื่อมั่นในการทำงานทุกคนอ่านคู่มือแล้วปฏิบัติได้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่ง
หมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและตรวจสอบความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการ
วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative
Research) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 5 การประเมินการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดของการวิจัย

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร และงานวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มต้นจากการศึกษา เอกสาร หนังสือหรือตำรา งานวิจัย บทความทางวิชาการและบทความวิจัย ฐานข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ได้แก่

1. สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. การพัฒนากลยุทธ์
4. การสร้างคู่มือ

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์และการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4. ศึกษานิเทศก์หรือผู้เคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิจัย คือแบบสัมภาษณ์องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi - structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนด

2.2.2 นำผลที่ได้จากข้อ 2.2.1 มากำหนดเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างและนำร่างแบบสัมภาษณ์ให้ประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2.2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อ ประธานงาน และนัดหมายเพื่อนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยขอนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์ไว้ล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ ประมาณ 30 นาที ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน เวลา ที่นัดหมาย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในระหว่าง วันที่ 25 กรกฎาคม 2564 – 15 กันยายน 2564 ผู้วิจัยจดบันทึกและบันทึกเทปโดยได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลและชี้แจงว่าจะทำลายเทปบันทึกเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลสัมภาษณ์และข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) และเรียบเรียงสรุปประเด็นต่าง ๆ นำเสนอลักษณะคำบรรยาย

ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพ

ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปี 2564 จำนวน 2,601 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2,151 คน ศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 450 คน รวมทั้งสิ้น 2,601 คน (ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปี 2564 จำนวน 350 คน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Confidence Interval) ได้จำนวน 335 คนแต่ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 47) ดังนี้

1.1 ใช้เขตตรวจราชการเป็นหน่วยในการสุ่มโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

1.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 19 เขตตรวจราชการ ซึ่งมีทั้งหมด 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลือกแบบเจาะจง คีษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกคน ได้กลุ่มตัวอย่างคีษานิเทศก์ จำนวน 350 คน รายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนเขตพื้นที่ที่ตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตตรวจราชการที่เป็นตัวแทน

ที่	เขตตรวจราชการ	จังหวัดในเขตตรวจราชการ	จังหวัด	ประชากร (เขตพื้นที่)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ส่วนกลาง	กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานคร	2	16
2	เขตตรวจราชการที่ 1	พระนครศรีอยุธยา, ลพบุรี, สระบุรี, สิงห์บุรี, อ่างทอง, ชัยนาท	พระนครศรีอยุธยา	3	18
3	เขตตรวจราชการที่ 2	นนทบุรี, ปทุมธานี, ชัยนาท, นครปฐม, สมุทรปราการ	สระบุรี	3	21
4	เขตตรวจราชการที่ 3	กาญจนบุรี, ราชบุรี, สุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี	3	18
5	เขตตรวจราชการที่ 4	ประจวบคีรีขันธ์, เพชรบุรี, สมุทรสงคราม, สมุทรสาคร	ประจวบคีรีขันธ์	3	16
6	เขตตรวจราชการที่ 5	ชุมพร, นครศรีธรรมราช, พัทลุง, สุราษฎร์ธานี, สงขลา	สงขลา	5	18
7	เขตตรวจราชการที่ 6	กระบี่, ตรัง, พังงา, ภูเก็ต, ระนอง, สตูล	ภูเก็ต	2	18
8	เขตตรวจราชการที่ 7	นราธิวาส, ปัตตานี, ยะลา	ปัตตานี	3	17
9	เขตตรวจราชการที่ 8	ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, ระยอง	ชลบุรี	4	16
10	เขตตรวจราชการที่ 9	จันทบุรี, ตราด, ปราจีนบุรี, นครนายก, สระแก้ว	สระแก้ว	3	21

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	เขตตรวจราชการ	จังหวัดในเขตตรวจราชการ	จังหวัด	ประชากร (เขตพื้นที่)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
11	เขตตรวจราชการที่ 10	บึงกาฬ, เลย, หนองคาย, หนองบัวลำภู, อุดรธานี	อุดรธานี	5	22
12	เขตตรวจราชการที่ 11	นครพนม, สกลนคร, มุกดาหาร	มุกดาหาร	2	19
13	เขตตรวจราชการที่ 12	กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	4	19
14	เขตตรวจราชการที่ 13	ชัยภูมิ, นครราชสีมา, บุรีรัมย์, สุรินทร์	บุรีรัมย์	5	19
15	เขตตรวจราชการที่ 14	ยโสธร, ศรีสะเกษ, อำนาจเจริญ, อุบลราชธานี	ศรีสะเกษ	5	21
16	เขตตรวจราชการที่ 15	เชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, ลำปาง, ลำพูน	เชียงใหม่	4	21
17	เขตตรวจราชการที่ 16	เชียงราย, น่าน, พะเยา, แพร่	เชียงราย	5	16
18	เขตตรวจราชการที่ 17	ตาก, พิชัยโลก, สุโขทัย, เพชรบูรณ์, อุดรดิตถ์	เพชรบูรณ์	4	17
19	เขตตรวจราชการที่ 18	กำแพงเพชร, นครสวรรค์, พิจิตร, อุทัยธานี	นครสวรรค์	4	17
รวม					350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยมีเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นขอบเขตเนื้อหาของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยที่กำหนดขึ้นรวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนทางภาษา และรูปแบบเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา, ด้านการบริหารและพัฒนากการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน ดังนี้

1. นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
4. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามรายข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC รายข้อต้องมีมากกว่า 0.50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2551, หน้า 98) สูตรมีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/
จุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการให้คะแนน +1 , 0, -1 มีเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่
ต้องการวัด

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ต้องการวัด
ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องที่วัดได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่ามีความ
สอดคล้องนำไปใช้ได้ จากการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ได้ค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลอง
ใช้ (Try out) กับศึกษานิเทศก์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) คือ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1,2,3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ละ
10 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่น
0.99 ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงและนำเสนอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา
แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยตนเองเพื่อขอความ
อนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับผู้วิจัยโดยได้ดำเนินการ
โทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ก่อนล่วงหน้าแล้วจึงส่งแบบสอบถามตามไป ผู้วิจัยดำเนินการ
ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองเปล่า ติดแสตมป์ จ่าหน้าของถึงตัวผู้วิจัย
เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และทาง
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail) ทาง E - Office ระหว่างวันที่ 1 - 30 ตุลาคม 2564

3.3 ติดตามผลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งแบบไปรษณีย์และแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างและติดตามประสานงานโดยโทรศัพท์ติดตาม กรณีแบบสอบถามล่าช้า หรือ เพื่อความแน่ใจว่า แบบสอบถามที่ส่งไปนั้นจะถึงกลุ่มตัวอย่างหรือยัง โดยมีการตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาสรุปและวิเคราะห์ผลด้วยวิธีทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยวิเคราะห์ภาพรวม และใช้การวิเคราะห์ $PNI_{modified}$ ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) โดยใช้สูตรดังนี้ Priority Need Index แบบปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม โดย สุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 279) ซึ่งใช้หลักเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ

น้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ
อุปสรรคของการพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
ของการพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคหรือการคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสูตรคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย
และสุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 279) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาศมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบันของการพัฒนาศมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

โดยการเรียงลำดับที่ตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากกำหนดเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ เพื่อนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์หลักและวิธีดำเนินการของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็ง ค่า $PNI_{Modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน กำหนดให้ค่า $PNI_{Modified}$ ที่มีค่ามากกว่าค่า $PNI_{Modified}$ เฉลี่ยของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านเป็นค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงความต้องการ จำเป็นที่ต้องนำไปกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นที่ได้จากแบบสอบถามมาจัด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวมและจำแนกรายด้าน หากพบว่าค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ มีค่ามากกว่า $PNI_{Modified}$ เฉลี่ยแสดงว่าผู้วิจัยต้องนำความต้องการจำเป็นนี้ไป กำหนดกลยุทธ์ต่อไป นั่นคือหากค่า $PNI_{Modified}$ สูงแสดงว่าเป็นจุดอ่อน (W) ของความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศที่ต้องนำไปหากกลยุทธ์ที่จะลดจุดอ่อนหาก ค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นจุดแข็ง (S) ของความต้องการจำเป็น ที่จะต้องนำไปหากกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง นำผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นข้อมูลเพื่อกำหนด กลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โอกาสและอุปสรรคของ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากกำหนดเป็นโอกาสหรืออุปสรรค ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยการแปลค่าดังนี้ ค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น โดยค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นโอกาส (O) ค่า $PNI_{Modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นอุปสรรค (T) กำหนดให้ค่า $PNI_{Modified}$ ที่มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นในแต่ละ ด้านเป็นค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องนำไปกำหนดกลยุทธ์ นั่นคือ หากค่า $PNI_{Modified}$ สูงกว่าแสดงว่าเป็นอุปสรรค (T) ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ที่ต้องนำไปหากกลยุทธ์ที่ จะลดอุปสรรค หากค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นโอกาส (O)

ของความต้อการจำเป็นที่จะต้องนำไปหากกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้าง ผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็น ข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3.3 การยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ SWOT analysis โดยการนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ TOWS Matrix ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็ง – โอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก โดยนำจุดแข็งที่มี มาเสริมสร้าง และนำโอกาสที่มีให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่
2. จับคู่จุดแข็ง – อุปสรรค (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขยายขอบข่ายโดย การใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงอุปสรรคและหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้เกิดการ สูญเสียน้อยที่สุด
3. จับคู่จุดอ่อน – โอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัว โดยการแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมที่จะเปิดรับโอกาสภายนอกให้มาทำประโยชน์เต็มที่
4. จับคู่จุดอ่อน – อุปสรรค (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางการดำเนินการที่จะให้เกิด ความสูญเสียน้อยที่สุด นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กลยุทธ์หลักและวิธีดำเนินการ ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์ ที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 3.4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีวุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการ บริหารและการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานจำนวน 1 คน

2.ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

2.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.2 ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ นำเสนอถึงที่มาและความสำคัญของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและนำเสนอร่าง กลยุทธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในแต่ละประเด็น ของเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์วิธีดำเนินการและตัวชี้วัดต่อวงสัมมนาเพื่อขอรับข้อเสนอแนะ รวมถึงขออนุญาตบันทึกเทปและจะทำลายเทปนั้นเมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ข้อมูลแล้ว

2.3 สรุปผลการสัมมนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่มีความสมบูรณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ มาพิจารณาหาฉันทามติและ ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
จำนวน 7 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา ที่มีวุฒิ
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการ
บริหารและนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกหรือมี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ด้านการนิเทศไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

1.3 อาจารย์หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา
มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 1 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นประเด็นคำถาม

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.4 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเข้าสอบถามโดยใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ด้วยการสอบถามมีการจดบันทึกและบันทึกเทปโดยผู้วิจัยจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทป ผู้วิจัยจะขออนุญาตในการบันทึกเทปและชี้แจงว่าจะทำลายเทปนั้นทิ้งเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์น้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ มากที่สุด	4.51 – 5.00 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับมาก	3.51 – 4.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ระดับปานกลาง	2.51 – 3.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับน้อย	1.51 – 2.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
ระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไปแสดงว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์และจัดทำร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. แหล่งข้อมูล

1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 เล่ม

2) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3 อาจารย์หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและการนิเทศการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.4ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นประเด็นคำถาม

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ การใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.4 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์และนำส่งด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป้าหมายในการเก็บ 7 ฉบับและขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับ

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาให้ได้จำนวนตามที่ต้องการและนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยมีเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) มีเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คู่มือการใช้กลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไปแสดงว่ามีความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุประยะการดำเนินการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้ดังภาพประกอบ 9

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	-เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง -แบบสัมภาษณ์	-นักวิชาการและศึกษานิเทศก์จำนวน 7 คน	วิเคราะห์เนื้อหา Content analysis	องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	พฤษภาคม 2563- เมษายน 2564
ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	จัดทำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลขั้นตอนที่ 1 -แบบสอบถาม	-ศึกษานิเทศก์จำนวน 350 คน	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	พฤษภาคม-สิงหาคม 2564
ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	แบบสอบถาม	-ศึกษานิเทศก์จำนวน 350 คน	-การคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) -การวิเคราะห์ SWOT Matrix	ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	กันยายน 2564

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
	-ยกร่างกลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน	-TOWS Matrix	ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตุลาคม 2564
	-การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		-ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน	-การสัมมนา อิง ผู้เชี่ยวชาญ -วิเคราะห์เนื้อหา Content analysis	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	พฤศจิกายน - ธันวาคม 2564
ระยะที่4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ	-ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ และศึกษานิเทศก์จำนวน 7 คน	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มกราคม 2565

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือ การใช้กลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะ การนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำ ตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	ศึกษาเอกสารการ จัดทำคู่มือการใช้ กลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการ นิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำ ตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	แบบประเมิน คู่มือการใช้กล ยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการ นิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำ ตนเองของ ศึกษานิเทศก์	-ผู้อำนวยการ สำนักงานเขต พื้นที่ และ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน	ค่าเฉลี่ย -ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	คู่มือการใช้กลยุทธ์ การพัฒนา สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบ นำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	กุมภาพันธ์ 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$PNI_{Modified}$	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
D	แทน สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
S	แทน สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งของสมรรถนะการนิเทศ
W	แทน สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อนของสมรรถนะการนิเทศ
O	แทน สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสของสมรรถนะการนิเทศ
T	แทน สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ของสมรรถนะการนิเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 5 ระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 5 ผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศ การศึกษาและพัฒนาทางวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ได้สรุปแนวคิดและ

องค์ประกอบของของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ (Self – directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

ระยะที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ด้านการนิเทศ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ และสังกัด รายละเอียด ดังตาราง 7

ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	115	32.86
หญิง	235	67.14
รวม	350	100
2. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	19	5.43
ศึกษานิเทศก์	331	94.57
รวม	350	100

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. วิทย์ฐานะ		
ชำนาญการ	57	16.29
ชำนาญการพิเศษ	287	82.00
เชี่ยวชาญ	6	1.71
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รวม	350	100
4. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	27	7.71
30 - 39 ปี	78	22.29
40 - 49 ปี	145	41.43
50 ปีขึ้นไป	100	28.57
รวม	350	100
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	292	83.43
ปริญญาเอก	58	16.57
รวม	350	100
6. ประสบการณ์ด้านการนิเทศ		
น้อยกว่า 10 ปี	224	64.00
10 - 15 ปี	82	23.43
15 ปีขึ้นไป	44	12.57
รวม	350	100

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. กลุ่มงานที่รับผิดชอบ		
กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ กระบวนการเรียนรู้	67	19.14
กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา	76	21.71
กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหาร และการจัดการศึกษา	95	27.10
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	27	7.71
กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา	46	13.14
กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา	39	11.14
รวม	350	100
8.สังกัด		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	278	79.43
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	72	20.57
รวม	350	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง (ร้อยละ 67.14) ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 94.57) ตำแหน่งวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ มากที่สุด (ร้อยละ 82.00) อายุ ระหว่าง 40 - 49 ปี ร้อยละ (41.43)

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุด ทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษา
ระดับปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 83.43) รองลงมา ระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 16.57)
มีประสบการณ์ด้านการนิเทศ มากที่สุด คือ น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 64.00) รองลงมา
11 - 15 ปี (ร้อยละ 23.43) และ 15 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 12.57) ตามลำดับ

กลุ่มงานที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา (ร้อยละ 27.10) รองลงมา คือ กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา (ร้อยละ 21.71) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ (ร้อยละ 19.14) กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (ร้อยละ 13.14) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ร้อยละ 11.14) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (ร้อยละ 7.71) ตามลำดับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากที่สุด (ร้อยละ 79.43) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ร้อยละ 20.57)

2.2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพ

ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยรายชื่อ

สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศที่เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
3. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการนิเทศ ด้านระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
4. มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ	3.53	0.66	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
5. มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา	3.82	0.66	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด
6. มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอนกระบวนการนิเทศด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศการศึกษาได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	3.84	0.68	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
7. มีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
8. สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
9. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตร/สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผล	3.74	0.87	มาก	4.89	0.38	มากที่สุด
10. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.55	0.67	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
11. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม การประเมินผลและจัดทำ รายงานผลการนิเทศการศึกษา	3.63	0.71	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
12. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม การให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	3.65	0.55	มาก	4.98	0.16	มากที่สุด
13. มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนา หลักสูตร สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การประกันคุณภาพ การศึกษา	3.56	0.64	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
14. มีความรู้ด้านการวิจัยและนำ กระบวนการวิจัยไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาการจัดการเรียน การสอนและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.54	0.63	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
15. มีความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการวิจัย	3.60	0.70	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด
16. มีการให้คำปรึกษา แนะนำ การเขียนรายงานการวิจัยทาง วิชาการแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.59	0.70	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
17. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.51	0.66	มาก	4.84	0.46	มากที่สุด
18. มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา	3.53	0.65	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
19. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.56	0.66	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด
20. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.40	0.71	ปานกลาง	4.81	0.46	มากที่สุด
21. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.75	ปานกลาง	4.86	0.39	มากที่สุด
22. มีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลาย อย่างจริงจัง	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
23. มีความเป็นกัลยาณมิตรสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ	3.97	0.84	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
24. มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด
25. มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้	3.64	0.59	มาก	4.97	0.20	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
26. อธิบายความหรือให้ รายละเอียดในการนิเทศและ เชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน เข้าใจง่าย	4.00	0.69	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
27. มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็น ด้วยและยอมรับ คล้อยตาม	3.68	0.59	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
28. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม ทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	3.62	0.58	มาก	4.95	0.47	มากที่สุด
29. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน การพัฒนาและปรับปรุงตนเองใน การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี กับผู้อื่น	3.59	0.56	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
30. มีการสนับสนุนการทำงาน เป็นทีมและให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์	3.59	0.54	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
31. มีการให้ความร่วมมือในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้าง ความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	4.19	0.77	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
32. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสิน ใจร่วมกันในการทำงานและรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.10	0.59	มาก	4.99	0.94	มากที่สุด
33. มีการแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม	4.17	0.63	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
34. มีการสร้างและรักษา สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม	4.17	0.74	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
35. มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อน ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	4.35	0.63	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
36. มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลายได้	4.04	0.64	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
37. มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อ ความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.19	0.57	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
38. ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน	4.06	0.65	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
39. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.60	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
40. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม การนิเทศ ติดตามและประเมินผล การทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.57	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
รวม	3.78	0.66	มาก	4.93	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน
ในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม
การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.57)
มีการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี
($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับ
มอบหมาย ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพพึงประสงค์มากที่สุด คือ มีการแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) และ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ

1. ด้านการนิเทศ การศึกษาและพัฒนา งานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1.1 มีความรู้ ความสามารถและทักษะ การนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด	0.29	6
1.2 มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ นิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด	0.33	3

ตาราง 9 (ต่อ)

1. ด้านการนิเทศ การศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1.3 มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะการนิเทศ ด้านระบบการประกัน คุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด	0.31	5
1.4 มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยา ทางการศึกษามาใช้ ในการนิเทศ	3.53	0.66	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด	0.36	2
1.5 มีความเป็นผู้นำ ด้านการนิเทศการศึกษา	3.82	0.64	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด	0.29	6
1.6 มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการ นิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย ในการนิเทศการศึกษา ได้อย่างชัดเจนและ ถูกต้อง	3.84	0.68	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด	0.26	7
1.7 มีการสะท้อนผล ความสำเร็จที่เกิด จากการนิเทศ การศึกษา	3.68	0.66	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.32	4
1.8 สื่อเทคโนโลยีีเอื้อ ต่อการนิเทศ การศึกษาได้เป็น อย่างดีและเหมาะสม กับสถานการณ์	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด	0.32	4

ตาราง 9 (ต่อ)

1.ด้านการนิเทศ การศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1.9 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมให้มี ความรู้ด้านการ บริหารหลักสูตรฯ/สื่อ และนวัตกรรม เทคโนโลยี/การวัดผล ประเมินผล	3.55	0.69	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.38	1
1.10 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ สร้างนวัตกรรมการ นิเทศการศึกษาเพื่อ ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.55	0.69	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.38	1
1.11 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ ประเมินผลและจัดทำ รายงานผลการนิเทศ การศึกษา	3.63	0.71	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.36	2
1.12 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการให้ คำปรึกษาชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา	3.65	0.55	มาก	4.98	0.16	มากที่สุด	0.36	2
รวม	3.71	0.67	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.63) และมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ/สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผล ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.64) และมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = 0.14) มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศที่เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = 0.15) และมีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = 0.16) รองลงมาคือมีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี ($\bar{x} = 4.96$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการทุกข้อมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.38 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (0.38) และ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ/สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผล (0.38) รองลงมาคือ มีการใช้หลักการ

แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ (0.36) หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา (0.36) และ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการให้คำปรึกษาคำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (0.36) ตามลำดับแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นด้านการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมออย่างเร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาประเด็นของแต่ละข้อตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการจัดลำดับความต้อการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาพบว่า ทั้ง 12 ข้อ มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้อการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวิจัย

2.ด้านการวิจัย	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับความต้อการจำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
2.1 มีความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพ การศึกษา	3.56	0.64	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด	0.39	3
2.2 มีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.54	0.63	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด	0.38	4

ตาราง 10 (ต่อ)

2. ด้านการวิจัย	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
2.3 มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการวิจัย	3.60	0.70	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด	0.37	5
2.4 มีการให้คำปรึกษา แนะนำ การเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.59	0.70	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.38	4
2.5 มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.51	0.66	มาก	4.84	0.46	มากที่สุด	0.38	4
2.6 มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา	3.53	0.65	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด	0.36	6
2.7 มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.56	0.66	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด	0.33	7

ตาราง 10 (ต่อ)

2. ด้านการวิจัย	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
2.8 หน่วยงานต้น สังกัดสนับสนุนการ เผยแพร่ผลงานทาง วิชาการเพื่อสร้างองค์ ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.40	0.71	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด	0.41	2
2.9 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมพัฒนา คุณภาพการศึกษา ด้วยระบอบการวิจัย อย่างต่อเนื่อง	3.39	0.76	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด	0.43	1
รวม	3.52	0.68	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.68)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ มีความ
 เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการวิจัย ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.70)
 รองลงมาคือ มีการให้คำปรึกษา แนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.70) มีความรู้ ความสามารถและทักษะ
 เกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา
 ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.64) และมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีการให้คำปรึกษา แนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.22), มีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.33) และมีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในด้านการวิจัยทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.43 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (0.43) รองลงมา คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (0.41) และมีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา (0.39) ตามลำดับแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างเร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาประเด็นของแต่ละข้อตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย พบว่า ทั้ง 9 ข้อ มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความ
 ต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ

3. ด้านการสื่อสาร และแรงจูงใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
3.1 มีความรู้ ความสามารถรับฟัง ความคิดเห็นของ บุคคลที่แตกต่างและ หลากหลาย อย่างจริงจัง	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.36	3
3.2 มีความเป็น กัลยาณมิตร สร้าง ความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นด้วยความ จริงใจ	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.38	1
3.3 มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการ สื่อสารโต้ตอบใน โอกาสและ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.64	0.59	มาก	4.97	0.20	มากที่สุด	0.37	2
3.4 มีความเข้าใจ และจับประเด็น ใจความสำคัญใน การสื่อสารได้	4.00	0.69	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด	0.25	6

ตาราง 11 (ต่อ)

3. ด้านการสื่อสาร และแรงจูงใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
3.5 อธิบายความ หรือให้รายละเอียด ในการนิเทศและ เชื่อมโยงเนื้อหา ต่าง ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน เข้าใจง่าย	3.68	0.59	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด	0.35	4
3.6 มีความสามารถ ในสื่อสารเพื่อชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วยและยอมรับ คล้อยตาม	3.62	0.58	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด	0.37	2
3.7 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมทักษะ การสื่อสารด้านการ นิเทศ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ อย่างเหมาะสม	3.59	0.56	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด	0.38	1
3.8 หน่วยงานต้น สังกัดสนับสนุน การพัฒนาและ ปรับปรุงตนเองใน การสร้างควม สัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ผู้อื่น	3.97	0.84	มาก	4.99	0.22	มากที่สุด	0.26	5
รวม	3.71	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุดคือ มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.84) และอธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.96$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.99$, S.D. = 0.22) รองลงมา อธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = 0.13), มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้ ($\bar{x} = 4.98$, S.D. = 0.13) และมีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.38 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ (0.38) และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม (0.38) รองลงมา คือ มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (0.37) และมีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลายอย่างจริงใจ (0.36) ตามลำดับแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ

จำเป็นคือ ความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ อย่าง
 เร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาประเด็นของแต่ละข้อตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่
 พึ่งประสงค์และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ พบว่า ทั้ง 8 ข้อ มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึ่งประสงค์และการจัดลำดับความ
 ต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการทำงานเป็นทีม

4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึ่งประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
4.1 มีการสนับสนุนการ ทำงานเป็นทีมและให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์	3.59	0.54	มาก	4.97	0.18	มาก ที่สุด	0.38	1
4.2 มีการให้ความ ร่วมมือในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานและสร้าง ความสัมพันธ์ผู้อื่นใน กลุ่มได้ดี	4.19	0.77	มาก	4.97	0.18	มาก ที่สุด	0.19	6
4.3 มีการร่วมคิด ร่วม ทำ ดิดลใจร่วมกันใน การทำงานและรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิก ในทีม	4.10	0.59	มาก	4.99	0.09	มาก ที่สุด	0.22	4
4.4 มีการแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามอย่าง เหมาะสม	4.17	0.63	มาก	5.00	0.00	มาก ที่สุด	0.20	5

ตาราง 12 (ต่อ)

4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
4.5 มีการสร้างและ รักษาสัมพันธ์ภาพ กับสมาชิกในทีม	4.17	0.74	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด	0.20	5
4.6 มีการยกย่องให้ เกียรติเพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ	4.35	0.63	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด	0.15	8
4.7 มีการปรับตัวเข้า กับสถานการณ์และ กลุ่มคนที่หลากหลาย ได้	4.04	0.64	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด	0.24	2
4.8 มีความ รับผิดชอบร่วมกันต่อ ความสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.60	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.24	2
4.9 ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความ รับผิดชอบร่วมกัน	4.19	0.57	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด	0.19	6
4.10 หน่วยงานต้น สังกัดสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.71	มาก	4.99	0.09	มากที่สุด	0.16	7

ตาราง 12 (ต่อ)

4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
4.11 หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการ ทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ	4.06	0.65	มาก	5.00	0.06	มาก ที่สุด	0.23	3
รวม	4.11	0.64	มาก	4.99	0.08	มาก ที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.71) และมีการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) และร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.99$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00), หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) มีการปรับตัวเข้า

กับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) และร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.15 – 0.38 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ (0.38) รองลงมาคือ มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ (0.24) ความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (0.24) และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ (0.23) ตามลำดับแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นคือ มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ อย่างเร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาประเด็นของแต่ละข้อตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ทั้ง 11 ข้อ มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 13 สรุปสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ	3.71	0.67	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.32	3
2. การวิจัย	3.52	0.68	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด	0.38	1

ตาราง 13 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
3. การสื่อสารและ แรงจูงใจ	3.71	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด	0.34	2
4. การทำงานเป็นทีม	4.11	0.64	มาก	4.99	0.08	มากที่สุด	0.21	4
รวม	3.78	0.66	มาก	4.93	0.23	มากที่สุด	0.23	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.63) และด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) และด้านการวิจัย ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.99$, S.D. = 0.08) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.96$, S.D. = 0.19) ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = 0.29) และด้านการวิจัย ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์มากที่สุด โดยมีค่า

PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.38 ซึ่งด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการวิจัย (0.38) รองลงมาคือ การสื่อสารและแรงจูงใจ (0.34) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ (0.32) และการทำงานเป็นทีม (0.21) ตามลำดับ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นด้านการวิจัย อย่างเร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย มีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุด

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น คือ PNI_{Modified} ดังนั้น จึงกำหนดค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีค่า PNI_{Modified} สูงและกลุ่มที่มีค่า PNI_{Modified} ต่ำ กำหนดให้กลุ่มที่มีค่า PNI_{Modified} สูง เป็นจุดอ่อนของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ในการจัดหรือลดจุดอ่อน สำหรับกลุ่มที่มีค่า PNI_{Modified} ต่ำ เป็นจุดแข็งของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริมจุดแข็ง แล้วนำผลมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 1) ในลำดับต่อไป

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานโดยมีรายละเอียดดังตาราง 14 - 17

ตาราง 14 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะ
 การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางาน
 วิชาการ

ความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.32)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
1. มีความรู้ความสามารถและทักษะ การนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่าง หลากหลายวิธี	0.29	ต่ำ	√			
2. มีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้ อย่างเหมาะสม	0.33	สูง		√		
3. มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะการนิเทศ ด้านระบบการ ประกันคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	0.31	ต่ำ	√			

ตาราง 14 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการศึกษาและ พัฒนางานวิชาการ	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.32)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
4. มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยา ทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ	0.36	สูง		√		
5. มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศ การศึกษา	0.29	ต่ำ	√			
6. มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ การศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	0.26	ต่ำ	√			
7. มีการสะท้อนผลความสำเร็จที่ เกิดจากการนิเทศการศึกษา	0.32	เท่ากัน	√			
8. สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศ การศึกษาได้เป็นอย่างดีและ เหมาะสมกับสถานการณ์	0.32	เท่ากัน			√	
9. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มี ความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ/ สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/ การวัดผลประเมินผล	0.38	สูง				√
10. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการ สร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	0.38	สูง				√
11. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการ ประเมินผลและจัดทำรายงานผล การนิเทศการศึกษา	0.36	สูง				√
12. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการ ให้คำปรึกษาชี้แนะ เกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษา	0.36	สูง				√

จากตาราง 14 ความต้องการจำเป็นด้านการนิเทศการศึกษา สามารถจัดเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น $PNI_{\text{modified}} = 0.32$ พบว่า

จุดแข็ง

1. มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี
3. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศที่เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม
5. มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา
6. มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศการศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง
7. มีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา

จุดอ่อน

2. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม
4. มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษา มาใช้ในการนิเทศ

โอกาส

8. สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์

อุปสรรค

9. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ /สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผล
10. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
11. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา
12. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ตาราง 15 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย

ความต้องการจำเป็น ด้านการวิจัย	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.38)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
13. มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนา หลักสูตร สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา	0.39	สูง		√		
14. มีความรู้ด้านการวิจัยและนำ กระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไข ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.38	เท่ากัน	√			
15. มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การวิจัย	0.37	ต่ำ	√			
16. มีการให้คำปรึกษาแนะนำการ เขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	0.38	เท่ากัน	√			
17. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	0.38	เท่ากัน	√			
18. มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศ การศึกษา	0.36	ต่ำ	√			

ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านการวิจัย	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.38)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
19. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.33	ต่ำ	√			
20. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.41	สูง				√
21. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	0.43	สูง				√

จากตาราง 15 ความต้องการจำเป็นด้านการวิจัย สามารถจัดเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น

$PNI_{\text{modified}} = 0.38$ พบว่า

จุดแข็ง

14. มีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไข
ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
15. มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมวิจัย
16. มีการให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่
ครูและบุคลากร
17. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
18. มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศ
การศึกษา
19. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จุดอ่อน

13. มีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร
สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา

โอกาส

-

อุปสรรค

20. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อ
สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

21. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย
กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 16 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ

ความต้องการจำเป็น ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.34)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
22. มีความรู้ความสามารถรับฟัง ความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่าง และหลากหลายอย่างจริงจัง	0.36	สูง		√		
23. มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย ความจริงใจ	0.38	สูง		√		
24. มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อ การสื่อสารได้ตอบในโอกาสและ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	0.37	สูง		√		
25. มีความเข้าใจและจับประเด็น ใจความสำคัญในการสื่อสารได้	0.25	ต่ำ	√			

ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.34)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
26. อธิบายความหรือให้ รายละเอียดในการนิเทศและ เชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน เข้าใจง่าย	0.35	สูง		√		
27. มีความสามารถในสื่อสารเพื่อ ชักจูงและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับ คล้อยตาม	0.37	สูง		√		
28. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม ทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	0.38	สูง				√
29. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน การพัฒนาและปรับปรุงตนเองใน การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ผู้อื่น	0.26	ต่ำ			√	

จากตาราง 16 ความต้องการจำเป็นด้านการสื่อสารและแรงจูงใจสามารถ
จัดเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการ
จำเป็น $PNI_{\text{modified}} = 0.34$ พบว่า

จุดแข็ง

25. มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้

จุดอ่อน

22. มีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและ
หลากหลายอย่างจริงใจ

23. มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ

24. มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

26. อธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย

27. มีความสามารถในสื่อสารเพื่อชักจูงและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ ค่อยๆตาม

โอกาส

29. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

อุปสรรค

28. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 17 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ความต้องการจำเป็น ด้านการทำงานเป็นทีม	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.21)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
30. มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์	0.38	สูง		√		
31. มีการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	0.19	ต่ำ	√			
32. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจร่วมกันในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	0.22	สูง		√		
33. มีการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม	0.20	ต่ำ	√			

ตาราง 17 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านการทำงานเป็นทีม	รวม		ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน			
	PIN (0.21)	ผลการ จัด กลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
34. มีการสร้างและรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม	0.20	ต่ำ	√			
35. มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อน ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	0.15	ต่ำ	√			
36. มีการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์และกลุ่มคนที่ หลากหลายได้	0.24	สูง		√		
37. มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อ ความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	0.16	ต่ำ	√			
38. ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มี ความรับผิดชอบร่วมกัน	0.19	ต่ำ	√			
39. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	0.24	สูง				√
40. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการ ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	0.23	สูง				√

จากตาราง 17 ความต้องการจำเป็นด้านการทำงานเป็นทีม สามารถจัดเป็น
จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น
PNI_{modified} = 0.21 พบว่า

จุดแข็ง

31. มีการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้าง
ความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี

- 33. มีการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม
- 34. มีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม
- 35. มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ
- 37. มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
- 38. ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จุดอ่อน

- 30. มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- 32. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจร่วมกันในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

- 36. มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้

โอกาส

-

อุปสรรค

- 39. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
- 40. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3.2 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 18 – 21

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อม
ภายในและภายนอกของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการนิเทศการศึกษา

SWOT ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
การนิเทศ การศึกษา และพัฒนา งานวิชาการ	1. มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะการนิเทศ รูปแบบต่าง ๆ อย่าง หลากหลายวิธี 3. มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะการนิเทศ ด้านระบบการประกัน คุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา 5. มีความเป็นผู้นำ ด้านการนิเทศ การศึกษา 6. มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการ นิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย ในการนิเทศ การศึกษา ได้อย่าง ชัดเจนและถูกต้อง	2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ ในการนิเทศได้ อย่างเหมาะสม 4. มีการใช้ หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการ ศึกษามาใช้ในการ นิเทศ	8. สื่อ เทคโนโลยีเอื้อ ต่อการนิเทศ การศึกษาได้ เป็นอย่างดีและ เหมาะสมกับ สถานการณ์	9. หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมให้มี ความรู้ด้านการ บริหารหลักสูตรฯ / สื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยี/ การวัดผล ประเมินผล 10. หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ สร้างนวัตกรรม การนิเทศ การศึกษาเพื่อ ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ตาราง 18 (ต่อ)

SWOT ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
การนิเทศ การศึกษา และพัฒนา งานวิชาการ	7. มีการสะท้อนผล ความสำเร็จที่เกิดจาก การนิเทศการศึกษา			11. หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ ประเมินผลและ จัดทำรายงานผล การนิเทศ การศึกษา 12. หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ ให้คำปรึกษา คำ ชี้แนะ เกี่ยวกับการ นิเทศการศึกษา

ตาราง 19 สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

SWOT ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
การวิจัย	14. มีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 15. มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการวิจัย 16. มีการให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 17. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	13. มีความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา		20. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 21. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 19 (ต่อ)

SWOT	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
ด้าน				
การวิจัย	18. มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา 19. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา			

ตาราง 20 สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ

SWOT	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
ด้าน				
การสื่อสารและแรงจูงใจ	25. มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้	22. มีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลายอย่างจริงจัง 23. มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ	29. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสำเร็จสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	28. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 20 (ต่อ)

SWOT ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
การสื่อสาร และ แรงจูงใจ		<p>24. มีทักษะการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>26. อธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย</p> <p>27. มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อชักจูงและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ คล้อยตาม</p>		

ตาราง 21 สรุปผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของการดำเนินการการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม

SWOT ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
การทำงาน เป็นทีม	31. มีการให้ความ ร่วมมือในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงานและ สร้างความสัมพันธ์ ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี 33. มีการแสดง บทบาทผู้นำผู้ตาม อย่างเหมาะสม 34. มีการสร้างและ รักษาสัมพันธภาพกับ สมาชิกในทีม 35. มีการยกย่องให้ เกียรติเพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ 38. ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความ รับผิดชอบร่วมกัน	30. มีการ สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม และให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ 32. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจ ร่วมกันในการ ทำงานและรับฟัง ความคิดเห็นของ สมาชิกในทีม 36. มีการปรับตัว เข้ากับ สถานการณ์และ กลุ่มคนที่ หลากหลายได้ 37. มีความ รับผิดชอบ ร่วมกันต่อ ความสำเร็จของ งานที่ได้รับ มอบหมาย	39. หน่วยงาน ต้นสังกัด สนับสนุน เสริมแรง ให้ กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อ นร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	40. หน่วยงานต้น สังกัดส่งเสริมการ นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการ ทำงานร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ

3.3 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO) –</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ/สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผลเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านมีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี (S₁T₉)</p> <p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านมีความรู้ ความสามารถและทักษะการนิเทศด้านระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (S₃T₁₂)</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
	<p>1.3 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านมีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา (S₅T₁₀)</p> <p>1.4 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศการศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง (S₆T₁₁)</p> <p>1.5 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา (S₇T₁₁)</p> <p>จุดอ่อน - โอกาส (WO)</p> <p>1.1 สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์เป็นโอกาสต่อจุดอ่อนด้านมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม (W₂O₈)</p> <p>จุดอ่อน - อุปสรรค(WT)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านมีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ (W₄T₁₂)</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
ด้านการวิจัย	<p>จุดแข็ง - โอกาส (SO) -</p> <p>จุดแข็ง - อุปสรรค (ST)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านความรู้การวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (S₁₄T₂₀)</p> <p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการวิจัย (S₁₅T₂₁)</p> <p>1.3 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (S₁₆T₂₁)</p> <p>1.4 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ (S₁₇T₂₀)</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
	<p>1.5 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา (S₁₈T₂₀)</p> <p>1.6 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (S₁₉T₂₁)</p> <p>จุดอ่อน - อุปสรรค(WT)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา (W₁₃T₂₀)</p> <p>จุดอ่อน - โอกาส (WO)-</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

<p>การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์</p>	<p>การวิเคราะห์ TOWS Matrix</p>
<p>ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ</p>	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO) 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้ (S₂₅O₂₉)</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค(ST) 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้ (S₂₅T₂₈)</p> <p>จุดอ่อน – โอกาส (WO) 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นโอกาสต่อจุดอ่อนด้านมีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ (W₂₃O₂₉)</p> <p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT) 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลายอย่างจริงใจ (W₂₂T₂₈)</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	<p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านมีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม(W₂₄T₂₈)</p> <p>1.3 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านอธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย (W₂₆T₂₈)</p> <p>1.4 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ คล้อยตาม (W₂₇T₂₈)</p>
การทำงานเป็นทีม	<p>จุดแข็ง - โอกาส (SO)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี (S₃₁O₃₉)</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
การทำงานเป็นทีม	<p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม (S₃₄O₃₉)</p> <p>1.3 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ (S₃₅O₃₉)</p> <p>1.4 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน (S₃₈O₃₉)</p> <p>จุดแข็ง - อุปสรรค(ST)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม(S₃₃T₄₀)</p> <p>จุดอ่อน - โอกาส (WO)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดอ่อนด้านการร่วมคิด ร่วมทำตัดสินใจร่วมกันในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม (W₃₂O₃₉)</p>

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
	<p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสต่อจุดอ่อนด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ (W₃₃O₃₉)</p> <p>จุดอ่อน - อุปสรรค(WT)</p> <p>1.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (W₃₀T₄₀)</p> <p>1.2 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเป็นอุปสรรคต่อจุดอ่อนด้านความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (W₃₇T₄₀)</p>

3.4 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4.1 ผลการร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ผลการวิจัยที่พบ ดังตาราง 23

ตาราง 23 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมการนิเทศ การศึกษาโดยใช้เทคนิค อย่างหลากหลายสอดคล้อง กับสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการ	1. โครงการอบรมการนิเทศ การศึกษาด้วยเทคนิค วิธีการ ที่หลากหลาย 2. โครงการรายงานผลการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษา ด้วยเทคนิควิธีการที่ หลากหลาย 3. โครงการส่งเสริมการ พัฒนาทักษะด้านการนิเทศ การศึกษา 4. โครงการอบรมการสร้าง เครือข่ายด้านการนิเทศ การศึกษา	1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการ ออกแบบจัดทำแผนการนิเทศ การศึกษาได้ 2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้รับ การอบรมพัฒนาต่อปี ไม่น้อยกว่า 30 ชม./ปี 3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้สร้าง เครือข่ายเพื่อพัฒนาวิชาชีพและ ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง
2. พัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูล ข่าวสาร (สื่อ ICT)	1. โครงการผลิต สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการนิเทศการศึกษา 2. โครงการพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศด้านการนิเทศ การศึกษา 3. โครงการประเมิน เลือกลงใช้ สื่อ นวัตกรรมเพื่อการนิเทศ	1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มี นวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษา และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ผลิตสื่อ นวัตกรรมทาง ด้านนิเทศการศึกษา 3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม ทางด้านนิเทศการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 23 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
3. ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	1. โครงการอบรมการวิจัยการศึกษา 2. โครงการอบรมวิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการนิเทศ ติดตามเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน 2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีงานวิจัยและเผยแพร่งานวิจัย
4. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการวิจัย	1. โครงการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยระดับนานาชาติ	1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยระดับนานาชาติ
5. พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ	1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจด้านการนิเทศ 2. โครงการอบรมพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นทางการ 3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเอง	1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 2. ให้บริการและคำชี้แนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร
6. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการนิเทศการศึกษา 2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน 2. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแสดงความเคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย

ตาราง 23 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
7. ส่งเสริมและพัฒนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้	1.โครงการพัฒนางานนิเทศด้วย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) 2. โครงการนิเทศออนไลน์	1.ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ พัฒนางานนิเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2.ศึกษานิเทศก์เข้าร่วมงาน สัมมนาวิชาการพัฒนาทักษะการ นิเทศอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง 3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 เข้า ร่วมการนิเทศออนไลน์

3.5 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ในขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานโดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาร่างและพัฒนากลยุทธ์โดยใช้การสัมมนาอิง
ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์
คุณสมบัติที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดสิ่งมุ่งหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตที่สามารถ
ทำให้การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลได้ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์
ดังนี้

พัฒนาตน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร สร้างภาคี
เครือข่ายขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง

พันธกิจ

พันธกิจ เป็นการกำหนดกรอบการดำเนินงานหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แน่นนอนของศึกษานิเทศก์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ โดยได้กำหนดพันธกิจได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย และเป็นระบบ
2. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
3. วิจัยและพัฒนานวัตกรรม ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรมยกระดับคุณภาพการศึกษา
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่ศึกษานิเทศก์ต้องการบรรลุผล เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแต่ละเป้าประสงค์ ต้องสอดคล้องกับพันธกิจ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. มีความรู้แตกฉาน ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระ เรื่องที่จะทำการนิเทศ
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
3. มีทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะ ไอซีที เพื่อสนับสนุนหรือให้เอื้อต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. มีทักษะในการใช้กลไกเครือข่ายหรือส่งเสริมเครือข่าย ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำเป้าประสงค์ที่กำหนดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 มีความรู้ แลกเปลี่ยน ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระ เรื่องที่จะทำการนิเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

โครงการ

1. โครงการอบรมการนิเทศการศึกษาด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย
2. โครงการรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษาด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย
3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการนิเทศการศึกษา
4. โครงการอบรมประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน สถานประกอบการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีการออกแบบจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 หรือได้ระดับดีขึ้นไป
2. ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการอบรมพัฒนา ต่อปี ไม่น้อยกว่า 30 ชม./ปี
3. ศึกษานิเทศก์มีนวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษา และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศร้อยละ 95
4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา
5. ได้รับการอบรมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย
6. วิเคราะห์ข้อมูลจัดทำรายงานสารสนเทศ

7. เป็นผู้มีส่วนร่วมทัศนคติในการนิเทศการศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติได้

เป้าประสงค์ที่ 2 มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ องค์กรเครือข่าย

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

โครงการ

1. โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการนิเทศการศึกษา
2. โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศการศึกษา
3. โครงการการเข้าร่วมประกวดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการนิเทศการศึกษา
4. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการนิเทศการศึกษา
5. โครงการนิเทศออนไลน์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. นิเทศด้วยรูปแบบ เทคนิค วิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ร้อยละของศึกษานิเทศก์ที่ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ไม่น้อยกว่า 40 ชม./ปี
3. ร้อยละ ของศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมงานวิชาการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการนิเทศ ไม่น้อยกว่า 30 ชม./ปี
4. ร้อยละ ของศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมประกวดงานวิชาการการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการนิเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
5. ออกแบบ จัดทำแผนนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทต่อครูและเป็นแบบอย่างที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 3 มีทักษะในการวิจัยเชิงประเมินนโยบาย แผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และชี้แนะ

กลยุทธ์ 3 ส่งเสริมให้มีการจัดการนิเทศโดยใช้เทคนิคในการนิเทศอย่างหลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

โครงการ

1. โครงการส่งเสริมการนิเทศโดยใช้เครื่องมือในการนิเทศ
2. โครงการพัฒนาการจัดทำเครื่องมือนิเทศ
3. กิจกรรม เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
4. โครงการอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา มีผลการประเมินโครงการส่งเสริมการนิเทศโดยใช้เครื่องมือในการนิเทศ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90
2. กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา มีผลการประเมินโครงการจัดทำเครื่องมือในการนิเทศ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90
3. ร้อยละของศึกษานิเทศก์จัดทำเครื่องมือในการนิเทศ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95
4. ร้อยละ ของศึกษานิเทศก์ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ไม่น้อยกว่า 40 ชม./ปี
5. จำนวนศึกษานิเทศก์ที่ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือนิเทศ
6. จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศตลอดทั้งปี

กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยและเผยแพร่ ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

โครงการ

1. โครงการ วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีการนิเทศ ติดตามเป็นระบบโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน
2. มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 2 เรื่อง/ปี

เป้าประสงค์ 4 มีทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะ ไอ ซีที เพื่อสนับสนุนหรือให้เอื้อต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน

กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการใช้ทักษะการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ

1. โครงการอบรมพัฒนาการสื่อสารและแรงจูงใจอย่างมี

ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีการพัฒนาอบรมเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจอย่าง

ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 6 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร

โครงการ

- 1.โครงการอบรมพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีความรู้ด้านวิชาการ สามารถนิเทศการศึกษาได้อย่างมั่นใจ
2. ให้บริการและคำชี้แนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อย่างเป็นกัลยาณมิตร

เป้าประสงค์ 5 มีทักษะในการใช้กลไกเครือข่ายหรือส่งเสริมเครือข่ายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษา

กลยุทธ์ 7 ส่งเสริมและพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)

โครงการ

1.โครงการส่งเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีการเข้าร่วมการส่งเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

3.5 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ยกร่างไว้ มาตรวจสอบความเหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ค พบว่า ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทำให้การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผล โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

พัฒนาตน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร สร้างภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง

พันธกิจ

พันธกิจ เป็นกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แน่นนอน ของศึกษานิเทศก์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ โดยได้กำหนดพันธกิจได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

กลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำเป้าประสงค์ที่กำหนดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 มีความรู้ แตะถน ลึกซึ้งในเรื่องที่จะทำการนิเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการนิเทศ การศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

โครงการ

1. โครงการพัฒนาการนิเทศการศึกษาด้วยเทคนิค วิธีการที่

หลากหลาย

2. โครงการส่งเสริมการนิเทศภายใน
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเครือข่ายงานนิเทศ
4. โครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์ ได้ออกแบบแผนการนิเทศการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับดีขึ้น

2. ศึกษานิเทศก์ ได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น
3. ศึกษานิเทศก์นิเทศโดยยึดหลักการเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 2 มีทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะการใช้ดิจิทัลในการสื่อสาร

โครงการ

1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาสื่อนวัตกรรม
3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านดิจิทัล

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์ มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

2. คีษานิเทศก์ ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษา

3. คีษานิเทศก์ สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศ

ได้อย่างเหมาะสมในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ที่ 3 มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

กลยุทธ์ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง

โครงการ

1. โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย

2. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย

ตัวชี้วัด

1. คีษานิเทศก์ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนากิจกรรมด้านวิจัย ในระดับที่สูงขึ้น

2. คีษานิเทศก์มีงานวิจัย และสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นแบบอย่างได้

3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. สร้างและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมได้เป็นที่ยอมรับ

5. ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 4 มีทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจ

กลยุทธ์ 4 พัฒนากิจกรรมการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการ นิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวทางการเรียนรู้แบบนำตนเอง

โครงการ

1. โครงการพัฒนากิจกรรมการสื่อสารและแรงจูงใจด้าน การนิเทศ

2. โครงการพัฒนากิจกรรมนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเอง

4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศ

รายบุคคล ID Plan

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารได้อย่าง
แคล่วคล่องว่องไว
2. ให้บริการและคำชี้แนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร
3. ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคล
อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ 5 มีเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในวงการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม**โครงการ**

1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการนิเทศการศึกษา
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. โครงการพัฒนาการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในองค์กร

ตัวชี้วัด

1. มีความรับผิดชอบในงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีมและเห็น
คุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน
2. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิผล และให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง
โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

โครงการ

1. โครงการพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)
2. โครงการนิเทศออนไลน์
3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัด

1. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน
2. มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงความเคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นไปตามเป้าหมายที่สูงขึ้น
3. มีห้องนิเทศออนไลน์
4. เข้าร่วมกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังตาราง 24

ตาราง 24 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการนิเทศ การศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาการนิเทศ การศึกษาด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย 2. โครงการส่งเสริมการนิเทศ ภายใน 3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเครือข่ายงานนิเทศ 4. โครงการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. โครงการส่งเสริมการนิเทศ ภายในโรงเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษานิเทศก์ ได้มีการ ออกแบบจัดทำแผนการนิเทศ การศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับดีขึ้น 2. ศึกษานิเทศก์ ได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น 3. ศึกษานิเทศก์ นิเทศโดยยึดหลักการเป็นระบบและต่อเนื่อง 4. พัฒนาการสร้างเครือข่ายงานนิเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้ 5. ส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้

ตาราง 24 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
2. พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะการใช้ดิจิทัลในการสื่อสาร	1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ 2. โครงการพัฒนาสื่อนวัตกรรม 3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านดิจิทัล	1. ศึกษานิเทศก์ มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษา ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ 2. ศึกษานิเทศก์ ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษา 3. ศึกษานิเทศก์ สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศได้อย่างเหมาะสมในระดับที่สูงขึ้น
3. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง	1. โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย 2. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย	1. ศึกษานิเทศก์ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิจัย ในระดับที่สูงขึ้น 2. ศึกษานิเทศก์มีงานวิจัยและสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นแบบอย่างได้ 3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 4. สร้างและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมได้เป็นที่ยอมรับ 5. ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง	1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจด้านนิเทศ 2. โครงการพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร	1. พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการที่น่าเชื่อถือได้อย่างต่อเนื่อง 2. ให้บริการและคำชี้แนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างเป็นกัลยาณมิตรเป็นแบบอย่างได้

ตาราง 24 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
	3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเอง 4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคล ID Plan	3. สร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างได้ 4. ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคล อย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างได้
5. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการนิเทศการศึกษา 2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3. โครงการพัฒนาการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในองค์กร	1. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน 2. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย
6. พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้	1.โครงการพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) 2. โครงการนิเทศออนไลน์ 3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย	1.ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นไปตามเป้าหมายที่สูงขึ้น 2. มีห้องนิเทศออนไลน์ 3. เข้าร่วมกิจกรรมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น

ระยะที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์จากผู้เชี่ยวชาญด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียด ดังตาราง 25

ตาราง 25 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	28.57
หญิง	5	71.43
รวม	7	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	0	0.00
30 – 39 ปี	0	0.00
40 – 49 ปี	5	71.43
มากกว่า 50 ปี	2	28.57
รวม	7	100.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาโท	1	14.29
ปริญญาเอก	6	85.71
รวม	7	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	0	0.00
5 - 10 ปี	6	85.71
มากกว่า 10 ปี	1	14.29
รวม	7	100.00

จากตาราง 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 7 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.43) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 71.43) ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 85.71) มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 85.71)

4.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์ พัฒนาตน พัฒนางาน ประสาน สัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร สร้าง ภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา ด้วยการเรียนรู้แบบ นำตนเอง	4.85	0.37	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
พันธกิจ 1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้น การใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและ เป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.42	0.78	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง แรงจูงใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.78	มากที่สุด
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายทางวิชาการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมพันธกิจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
เป้าประสงค์						
1. มีความรู้ แยกแยะ ลึกซึ้งในเนื้อหา สาระวิชาชีพศึกษานิเทศก์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
2. มีทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก
3. มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
4. มีทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
5. มีเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมเป้าประสงค์	4.91	0.13	มากที่สุด	4.70	0.55	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนิเทศ การศึกษาและพัฒนางานวิชาการ โดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โครงการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.โครงการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ด้วยเทคนิค วิธีการ ที่หลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
2. โครงการส่งเสริมการนิเทศภายใน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนา การสร้างเครือข่ายงานนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
4. โครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยน เรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 1	5.00	0.00	มากที่สุด	4.91	0.22	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด						
1. ศึกษานิเทศก์ ได้มีการออกแบบจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับดีขึ้น	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
2. ศึกษานิเทศก์ ได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
3. ศึกษานิเทศก์ นิเทศโดยยึดหลักการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.42	0.53	มาก	4.42	0.78	มาก
4. พัฒนาการสร้างเครือข่ายงานนิเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1	4.70	0.42	มากที่สุด	4.61	0.76	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 1	4.90	0.14	มากที่สุด	4.84	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะการใช้ดิจิทัลในการสื่อสาร						
โครงการ						
1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
2. โครงการพัฒนาสื่อนวัตกรรม	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านดิจิทัล	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 2	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
ตัวชี้วัด						
1. ศึกษานิเทศก์ มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษา ที่เป็นแบบอย่างได้	4.42	0.53	มาก	4.42	0.75	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. ศึกษานิเทศก์ ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษา	4.42	0.53	มาก	4.42	0.75	มาก
3. ศึกษานิเทศก์ สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศได้อย่างเหมาะสมในระดับที่สูงขึ้น	4.71	0.75	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2	4.51	0.60	มากที่สุด	4.51	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 2	4.64	0.37	มากที่สุด	4.64	0.42	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนา งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบ นำตนเอง	4.85	0.37	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โครงการ	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
1. โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย						
2.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานวิจัย	4.85	0.37	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 3	4.85	0.37	มากที่สุด	4.64	0.42	มากที่สุด
ตัวชี้วัด						
1. ศึกษานิเทศก์ทุกคนได้ เข้ารับการพัฒนากิจกรรมด้านวิจัย ในระดับที่สูงขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
2. ศึกษานิเทศก์มีงานวิจัยและ สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็น แบบอย่างได้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
4. สร้างและพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับและเป็น แบบอย่างได้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.28	0.75	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3	4.91	0.10	มากที่สุด	4.71	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 3	4.87	0.28	มากที่สุด	4.78	0.31	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โครงการ	4.42	0.53	มาก	4.28	0.75	มาก
1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจด้านการนิเทศ						
2.โครงการอบรมพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.42	0.53	มาก	4.28	0.75	มาก
3.โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.28	0.75	มาก
4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคล ID Plan	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 4	4.49	0.53	มากที่สุด	4.48	0.55	มาก
ตัวชี้วัด						
1.ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว	3.71	0.75	มาก	3.71	0.75	มาก
2. ให้บริการและคำชี้แนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. สื่อสารงานนิเทศผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมในระดับดีขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.85	0.37	ที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการ พัฒนาการนิเทศรายบุคคล (ID Plan) ทุกปีการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4	4.57	0.32	มากที่สุด	4.46	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 4	4.68	0.28	มากที่สุด	4.64	0.38	มากที่สุด
กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โครงการ	4.42	0.53	มาก	4.28	0.75	มาก
1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการ เพื่อการนิเทศการศึกษา						
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
3. โครงการพัฒนาการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือร่วม ใจในองค์กร	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 5	4.42	0.53	มาก	4.38	0.58	มาก
ตัวชี้วัด	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เป็น แบบอย่างได้						
2. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ ต้องทำเป็นทีมและเห็นคุณค่าของ เพื่อนร่วมงานทุกคน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก
3. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถใน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ แสดงความเคารพให้เกียรติทีมงานที่ มีความหลากหลาย	4.42	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 5	4.47	0.53	มาก	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 5	4.63	0.35	มากที่สุด	4.60	0.37	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
โครงการ	4.71	0.48	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
1.โครงการพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community PLC)						
2. โครงการนิเทศออนไลน์	4.71	0.48	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก
3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย	4.71	0.48	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยโครงการกลยุทธ์ที่ 6	4.78	0.36	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
ตัวชี้วัด						
1. ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นไปตามระบอบอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.48	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. มีห้องนิเทศออนไลน์	4.71	0.48	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ศึกษานิเทศก์ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)	4.71	0.48	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ยตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 6	4.71	0.48	มากที่สุด	4.52	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์ที่ 6	4.83	0.28	มากที่สุด	4.69	0.34	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.75	0.28	มากที่สุด	4.69	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.75$)
อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในภาพรวม ($\bar{x} = 4.69$) อยู่ในระดับมากที่สุด
รายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ
เหมาะสม ($\bar{x} = 4.85$) อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.85$) อยู่ในระดับ
มากที่สุด

พันธกิจของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ
เหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.71$)
อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายพันธกิจทุกพันธกิจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุดและความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ
เหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.91$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์
ทุกเป้าประสงค์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ในภาพรวม
($\bar{x} = 4.70$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์ เป้าประสงค์ส่วนใหญ่มี
ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ยกเว้นเป้าประสงค์ที่ 2 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.42$)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้
เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีความ
เหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.90$)
อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม
($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$) อยู่ใน
ระดับมาก ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิคอย่าง
หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีความเป็นไปได้

($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.84$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.91$) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล มีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.85$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.87$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.85$) อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.71$) อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.68$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ

การศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.48$) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.46$) อยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.47$) อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.60$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการใน ภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.38$) อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 5.00$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.83$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โครงการในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x}=4.71$) อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.69$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโครงการในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.56$) อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดในภาพรวมมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.52$) อยู่ในระดับมากที่สุด

**ระยะที่ 5 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการ
นิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผู้วิจัยนำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน โดยใช้ในการเลือกแบบเจาะจง ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 27 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	42.86
หญิง	4	57.14
รวม	7	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	0	0.000
40 - 49 ปี	3	42.86
50 - 59 ปี	4	57.14
รวม	7	100.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	0	0.000
ปริญญาโท	1	14.29
ปริญญาเอก	6	85.71
รวม	7	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	0	0.000
5 - 10 ปี	6	85.71
มากกว่า 10 ปี	1	14.29
รวม	7	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 7 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.14) มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 57.14) การศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 85.71) มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 85.71)

5.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์รายละเอียด

ตั้งตาราง 28

ตาราง 28 แสดงระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ความเหมาะสม		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ			
1.1 ความสวยงามของปก	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมของขนาดรูปเล่ม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4 ความถูกต้องของการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ			
2.1 ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 เนื้อหาสาระของคู่มือถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3 การรวบรวมเนื้อหาสาระ/องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	4.40	0.55	มาก
2.4 ความสอดคล้องของโครงการกับตัวชี้วัด	4.20	0.45	มาก
รวมด้านเนื้อหาของคู่มือ	4.45	0.45	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3. ด้านการนำไปใช้			
3.1 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 ประโยชน์ของคู่มือต่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 สามารถนำไปใช้การพัฒนาตนเองหรือแนะนำคนอื่นได้	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงาน/องค์กรได้	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมด้านการนำไปใช้	4.75	0.43	มากที่สุด
รวมคู่มือการใช้กลยุทธ์	4.67	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.67$) อยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียด ดังนี้

ด้านรูปเล่มของคู่มือมีความเหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$)

ด้านเนื้อหาของคู่มือมีความเหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.45$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.60$) และเนื้อหาสาระของคู่มือถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย ($\bar{x} = 4.60$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การรวบรวมเนื้อหาสาระ/องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ($\bar{x} = 4.40$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความสอดคล้องของโครงการกับตัวชี้วัด ($\bar{x} = 4.20$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ด้านการนำไปใช้มีความเหมาะสมในภาพรวม ($\bar{x} = 4.67$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประโยชน์ของคู่มือต่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.80$) สามารถนำไปใช้การพัฒนาตนเองหรือนำคนอื่นได้ ($\bar{x} = 4.80$) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงาน/องค์กรได้ ($\bar{x} = 4.80$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.60$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการวิจัย 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์เอกสารโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ชั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi - structured interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**ระยะที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพ
ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบ
นำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็น
ของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานปี 2564 จำนวน 350 คน

**ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้**

ชั้นที่ 3.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ
อุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชั้นที่ 3.2 การยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากชั้นที่ 3.1 และ 3.2 โดยนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค
มาวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วนำมาจัดทำ TOWS Matrix จากนั้นเสนอประธานที่
ปรึกษาและกรรมการคณาจารย์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม การใช้ภาษาและปรับปรุง
แก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ชั้นที่ 3.3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน
โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูล
โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือและจัดทำร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นเสนอประธานที่ปรึกษาและกรรมการคณาจารย์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม การใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และขอบข่ายการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และขอบข่ายการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบตามที่ได้สังเคราะห์ไว้ ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ, การวิจัย, การสื่อสารและแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม โดยในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง, การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน, การวางแผนการเรียนรู้, การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

2. ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ รองลงมา หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีการแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีการร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติในสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นในพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์มากที่สุด โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.38 ซึ่งด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการวิจัย (0.38) รองลงมาคือ การสื่อสารและแรงจูงใจ (0.34) การนิเทศการศึกษา (0.32) และการทำงานเป็นทีม (0.21) ตามลำดับ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยอย่างเร่งด่วนมากที่สุด สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ

ตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิจัย มีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุด

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ พบว่า ข้อที่เป็นจุดแข็ง คือ มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศที่เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศการศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง และมีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศการศึกษา ข้อที่เป็นจุดอ่อน คือ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม และ มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการศึกษา มาใช้ในการนิเทศ ข้อที่เป็นโอกาส คือ สื่อเทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ และข้อที่เป็นอุปสรรค คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรฯ/สื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยี/การวัดผลประเมินผล หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ด้านการวิจัย พบว่า ข้อที่เป็นจุดแข็ง คือ มีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการวิจัย มีการให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากร มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา และมี การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อที่เป็นจุดอ่อนคือ มีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา และข้อที่เป็นอุปสรรค คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย อย่างต่อเนื่อง

ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ พบว่า ข้อที่เป็นจุดแข็ง คือ มีความ เข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญในการสื่อสารได้ ข้อที่เป็นจุดอ่อน คือ มีความรู้ ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่แตกต่างและหลากหลายอย่างจริงจัง มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีทักษะการพูด และ เขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อธิบาย ความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย และมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อชักจูงและ โนมน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ คล้อยตาม ข้อที่เป็นโอกาส คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และข้อที่เป็นอุปสรรค คือ หน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมทักษะการสื่อสารด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ข้อที่เป็นจุดแข็ง คือ มีการให้ ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี มีการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิก ในทีม มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความ รับผิดชอบร่วมกัน ข้อที่เป็นจุดอ่อน คือ มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจร่วมกันในการทำงานและรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกในทีม และมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และข้อ ที่เป็นอุปสรรค คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3.2 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้

แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ผลการพัฒนาและตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ 21 โครงการและ 19 ตัวชี้วัด

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษา และพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลยุทธ์ที่ 3) ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

5. ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะการนิเทศและการเรียนรู้โดยการนำตนเอง สมรรถนะการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ เสถียร คงคา (2563, หน้า 537) กล่าวว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) การสื่อสารและแรงจูงใจ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การมีวิสัยทัศน์ และยังสอดคล้องกับ อรรนุช ธนภัทรธิโรต (2561, หน้า 462) กล่าวว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญ มี 10 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การสื่อสารและแรงจูงใจ การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้โดยการนำตนเอง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้
- 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ
- 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับ (สมคิด อิศระวัฒน์, 2532, หน้า 74) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ผู้สอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self – directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง
- 2) การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคล จัดกำกับดูแล มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร 3) การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (collaborative learning) 4) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา และยังสอดคล้องกับ Knowles (1975, pp. 40–47) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3) การวางแผนการเรียน 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และ
- 5) การประเมินผล

2. ผลการสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัย ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัย ตามลำดับ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์มากที่สุด

มีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.38 ซึ่งด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการวิจัย (0.38) รองลงมาคือ การสื่อสารและแรงจูงใจ (0.34) การนิเทศการศึกษา (0.32) และการทำงานเป็นทีม (0.21) ตามลำดับสอดคล้องกับ วัชรรา เสาเรียนดี (2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศมีบทบาทและภาระหน้าที่หลายอย่าง ถึงแม้ว่างานในหน้าที่หลักคือ การช่วยเหลือแนะนำส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนต้องเกี่ยวข้องกับงานองค์ประกอบต่าง ๆ หลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย และสอดคล้องกับ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (ม.ป.ป, หน้า 3) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ร่วมวางแผนกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา วางโครงการดำเนินงานให้บรรลุ โดยทำหน้าที่ปรึกษา และแนะนำการขจัดปัญหาของครูแต่ละคน
2. ร่วมมือด้านบริหารช่วย ในการตัดสินใจดำเนินการ และแนวทางการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้
3. จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาวิชาการใหม่ ๆ และนำมาปรับปรุงการจัดการกระบวนการเรียนรู้
4. เสนอแนะพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยช่วยคณะครูตั้งจุดประสงค์ของ กระบวนการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ครู เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. จัดการเกี่ยวกับการสาธิตวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. มีส่วนร่วมในการวัดผล และประเมินผลการศึกษา รวมทั้งวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ พรชัย เจตมาาน (2556, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า สิ่งจำเป็นของ บุคลากรทางการศึกษาคควรมีสมรรถนะที่พึงมีและพึงปฏิบัติ เป็นพื้นฐาน (Competency base) ในการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบกับการประเมินผล ของการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดคำตอบแทนและภาระหน้าที่ อันก่อให้เกิดสมรรถนะ แห่งตนได้อย่างมีศักยภาพ คือ ความมุ่งมั่นในงาน (Achievement) เพื่อให้การปฏิบัติงาน ดำเนินการอย่างสะดวกรวดเร็ว คล่องตัวและเป็นระเบียบแบบแผน ตามที่กำหนดและบรรลุ เป้าหมาย การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและดำเนินการ แก้ไข ส่งการพัฒนาทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Respect –

for others) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ฉันญาติมิตรและพี่น้อง ที่เสมอเหมือนครอบครัวเดียวกัน ความใส่ใจต่อบุคคลและสมาชิก (Personals Centric) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ (Initiative to Creative) เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ความเอาใจใส่คุณภาพ (Quality Awareness) เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ความใฝ่ใจเรียนรู้ (Eager to Learn) และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง การมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Commitment to Success) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ความมีจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม (Team Spirit) มีคุณธรรมและภาวะการนำที่ดี ที่เรียกว่าการมีจิตสาธารณะ หรือ จิตอาสาที่ดั่งงามและการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Adaptability) เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และสถานศึกษาให้สามารถรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่หน่วยงานใหญ่ระดับมหาวิทยาลัยเองก็ต้องเตรียมพัฒนาตนเอง เพื่อให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเช่นกัน

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมี 6 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล 3) ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง 4) พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง 5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 6) พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ทั้งนี้เพราะการนิเทศถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศ การศึกษายังเป็นการชี้แนะ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคการนิเทศที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการ

จัดการเรียนรู้ เพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามตามเป้าที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ
 ธารณีย์ พยัคฆ์กุล และวีระศักดิ์ ชมภูคำ (2559, หน้า 165) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศ
 การศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานนิเทศ
 การศึกษาซึ่งมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น
 ยั่วยุให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ
 เกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับอุโต พลแก้ว และวิชัย วงศ์ใหญ่ (2559,
 หน้า 413) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมี
 ประสิทธิภาพตามความคาดหวังของสังคมได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษา
 เทคนิคการนิเทศจึงมีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นและมีความสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการ
 ประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในโรงเรียนให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
 และสอดคล้องกับ ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560, หน้า 206) กล่าวไว้ว่า การนิเทศ
 ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
 โดยการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น การแสวงหากลยุทธ์การนิเทศให้สอดคล้องกับ
 ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2557,
 หน้า 37) ได้กล่าวไว้ การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญ ดังนี้ 1) สภาพสังคมเปลี่ยนไป
 ทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม
 ด้วยการนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการ
 การศึกษา 2) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัด
 กระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้
 ทันสมัย อยู่เสมอ 3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ
 จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง 4) การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตาม
 มาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา
 5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ ครู
 ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน 6) การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความ
 เจริญงอกงามของครู ไม่ว่าจะครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้อง
 ปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง 7) การนิเทศการศึกษา
 มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม 8) การนิเทศการศึกษามี

ความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล ทั้งนี้เพราะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการนำมาใช้เพื่อการติดต่อสื่อสาร การใช้งานระบบออนไลน์ การแสวงหาความรู้ การพัฒนาสร้างสรรค์งานที่เกิดจากการเรียนรู้ และยังสามารถนำความรู้มาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ชิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน (2559, หน้า 140) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาการรู้ดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกฝนในทุกระดับการศึกษา เป็นการเตรียมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริง ให้มีความรู้ความเข้าใจ ประเมิน วิเคราะห์ จัดการ การใช้สารสนเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ สื่อสารและทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างมีวิจรรย์ญาณและมีคุณธรรม สอดคล้องกับ กรกช แสนจิตร (2564, หน้า 99) กล่าวว่าไว้ว่า เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลมีการใช้งานที่สลับซับซ้อนทั้งด้านเทคนิคและวิธีการและการเข้าถึงเนื้อหา จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความคล่องดิจิทัลของผู้ใช้งานจึงจะสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ขวัญฤดี สว่างนีก และมาลี กาบมาลา (2564, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้คนในสังคมมีความจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้มีทักษะการรู้ดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากสารสนเทศดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความตระหนักรู้ในการใช้ประโยชน์จากการทำงานสื่อสังคมออนไลน์อย่างปลอดภัย สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทั้งนี้เพราะการวิจัยเป็นการศึกษาถึงสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เสริมสร้างความรู้ทางวิชาการทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ที่นำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ดีขึ้น และการวิจัยยังช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ และสุวรรณี แสงมหาชัย (2562, หน้า 129) กล่าวว่าไว้ว่า ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญในด้านการวิจัย โดยมีแนวคิดให้พัฒนาการวิจัยที่ต้องเห็นผลเป็นธรรม ประเมินได้ และแปรให้เกิดประโยชน์ได้ในเชิงผลลัพธ์ และ/หรือ ผลกระทบต่อความก้าวหน้าของประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่นั้น

จำเป็นจะต้องอาศัยการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยที่การวิจัยเป็นการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ คำตอบใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับ นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2560, หน้า 152) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ ความจริงโดยใช้กระบวนการที่มีระบบและเชื่อถือได้ ผลการวิจัยนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาการวิจัยถูกกำหนดให้ เป็นการดำเนินการที่ควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับ เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของการนิเทศการศึกษา สำหรับสถานศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 – 2565) พบว่าผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรมีการสนับสนุนสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอน และ การนิเทศการศึกษาให้เหมาะสม ควรใช้การนิเทศและการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนในทุกระดับ ส่งเสริมให้ครูมีการใช้ภาษาอังกฤษและ การใช้สื่อ ออนไลน์เพื่อการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งควรมีหน่วยงาน กลางสำหรับพัฒนาและประสานงานด้านการนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดเข้าด้วยกัน ในส่วนของสถาบันผลิตครูควรมีการนิเทศนักศึกษาอย่างเป็นระบบและจริงจังทั้งระดับ สถานศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ นักศึกษาครูมีคุณภาพ และยังคงสอดคล้องกับ มาเรียม นิลพันธ์ (2554, หน้า 150) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่ การศึกษาควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ควรเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศแบบบริบทเป็นฐาน (Context based Supervision) และการนิเทศแบบวิจัย เป็นฐาน (Research based Supervision)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ การศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทั้งนี้เพราะการสื่อสารและ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการนิเทศการจัดการศึกษา หากศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ความ เข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ความคิด ขาดเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ หรือทำให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าศึกษานิเทศก์มีการสื่อสารที่ดีมีเทคนิคในการสร้าง

แรงจูงใจก็จะกลายเป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานของผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสพผลสำเร็จมากกว่า สอดคล้องกับ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมพ์พร เพชรสมบัติ (2562, หน้า 139) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติและการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้สื่อสารจะต้องรู้จักเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญนำมาสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ต้องการได้ สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ บุรณสินวัฒน์กุล (2561, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญและมีบทบาทต่อชีวิตผู้คนในสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แนวคิด ตลอดจนความรู้สึกร่างต่าง ๆ ระหว่างกัน เราจะรับสารด้วยวิธีการฟัง การอ่าน และการดู จากนั้นนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาถ่ายทอดผ่านทักษะการพูดหรือการเขียนเพื่ออธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองรับรู้ ดังนั้น การได้เรียนรู้หลักการ และการประยุกต์ใช้เป็นสิ่งจำเป็นนำตัวผู้ส่งสารและตัวผู้รับสารเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงประเด็น ตรงตามวัตถุประสงค์จะส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวบุคคล องค์กร และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สิทธิกร กุมภักดี (2561, หน้า 81) กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มี ประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อ

การพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะในการทำงานนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ถ้าศึกษานิเทศก์มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้การดำเนินงานก้าวสู่ความสำเร็จได้มากกว่า อีกทั้งการมีทีมงานที่มีคุณภาพยังช่วยประหยัดทรัพยากร เวลา ค่าใช้จ่าย ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อรอนงค์ โขชัยพิพัฒน์ (2561, หน้า 79) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมงานให้เหนือคุณค่าของบุคคลโดยการนำความแตกต่าง ความเหมือนและศักยภาพของแต่ละคนในทีมขึ้นมาผสมผสานกัน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้เป็นพลังที่หลากหลาย ทำให้การทำงานเป็นทีมมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อ
 ค่านิยม เป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้น
 ให้ทุกคนเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่
 ตลอดเวลา สอดคล้องกับ กิตติทัช เขียวระอ้อน (2560, หน้า 360) กล่าวไว้ว่า การทำงาน
 เป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตาม
 เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองเคารพและ
 ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง
 เปิดเผย และสอดคล้องกับ โชคมกามาต พลศรี นवलระออบ แสงสุข วันชัย ปานจันทร์ และ
 อรไท ชั่วเจริญ (2563, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
 ดำเนินงาน ปัจจัยที่สำคัญคือการประสานงานของทีมงานหรือการทำงานเป็นทีม
 การทำงานที่ได้รับมอบหมายจะบรรลุเป้าหมายได้การทำงานเป็นทีมถือเป็นหัวใจสำคัญใน
 การทำงานร่วมกัน องค์การใดที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้สามารถทำงานร่วมกันได้
 องค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและเป็นพื้นฐานสำคัญในการเป็นองค์กรแห่ง
 การเรียนรู้ได้อีกด้วย ทีมงานที่ดีจะสามารถทำให้กระบวนการเรียนรู้ในทีมนั้นมี
 ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็น
 กลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะในการจัดการเรียนรู้
 เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และ
 ร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และ
 นักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมี
 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกใน
 ชุมชนการเรียนรู้ สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน
 เป็นสำคัญ สอดคล้องกับ มาลีสา เลิศพฤษภานา และธีรภัทร กุโลภาส (2560, หน้า 454)
 กล่าวไว้ว่า หัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาองค์กรที่จะต้อง
 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการจากแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบเดิม
 เข้าสู่การพัฒนาองค์กรยุคใหม่ ที่จะต้องมีการสร้างและแสวงความรู้มีการสร้างวัฒนธรรม
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมพลัง
 พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งเป็น
 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ

สุดา นันไชยวงศ์ (2564, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนการจัดการศึกษานั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในอนาคต ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันระหว่าง ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษานบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และสอดคล้องกับ กุศลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล จิณณวัตร ปะโคทั้ง และสาทร ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 107) กล่าวไว้ว่า การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลเป็นการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ รวมพลังกันของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การร่วมกันวางเป้าหมาย 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การสนับสนุนการจัดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคคล และ 6) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านกระบวนการวิจัยในหลายขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการร่างกลยุทธ์ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการพัฒนากลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้กลยุทธ์มีความน่าเชื่อมั่นมากขึ้น และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์และการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถนำกลยุทธ์ไป

ใช้ได้จริง สอดคล้องกับ สุพรรณิการ์ หริงกัน ขวัญดาว แจ่มแจ่ม และรัชณี นิธากกร (2561, หน้า 247) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสนับสนุนการนิเทศฝึกงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยการประยุกต์รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์แบบต่าง ๆ มาเป็นรูปแบบการพัฒนากลยุทธ์ที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดทิศทางขององค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ และเป้าประสงค์) และการกำหนดกลยุทธ์ มาตรการและตัวชี้วัด สอดคล้องกับ สุทธิพร ภิญโญ สมบัติ นพรัก เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย และสันติ บูรณชาติ (2559, หน้า 13) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด กลยุทธ์แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนสังกัดเทศบาลได้อย่างชัดเจน เกิดประโยชน์ ประเมินตามตัวชี้วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นสร้างตามหลักการ แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ ศึกษาสภาพการดำเนินการส่งเสริมเสริมกลยุทธ์ วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตรวจสอบร่างกลยุทธ์และพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์โดยผู้นำกลยุทธ์ไปใช้ และสอดคล้องกับ นิชชา คงรัตน์ สมชัย วงษ์นายะ และเรขา อรัญวงศ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อยกระดับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18 สู่วิทยาลัยคุณภาพ พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการมีผลการประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เพราะกระบวนการพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีความสอดคล้องของขั้นตอนการพัฒนา และแต่ละขั้นตอนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนคุณภาพ 2) การศึกษาสาเหตุที่ผู้ปกครองไม่ส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18 3) การศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่

เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเพื่อยกระดับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 18 (โรงเรียนคุณภาพ 4) การพัฒนากลยุทธ์ และ 5) การประเมินกลยุทธ์

5. ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ
เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะในการพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์
ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือและแนวทางในการพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ และยังได้ศึกษา
จากข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตนเอง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ได้คู่มือการใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้อง
และเหมาะสมกับความต้องการในการนำไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธชาด
ลิมศิริเรืองโร (2561, หน้า 17-18) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการแปลบทคัดย่อ
จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า คู่มือ
มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) การแปลบทคัดย่อจากภาษาไทยเป็น
ภาษาอังกฤษ 3) สิ่งที่เป็นในการแปลบทคัดย่อจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ
4) ข้อผิดพลาดและคำแนะนำในการป้องกันข้อผิดพลาดในการแปลบทคัดย่อจาก
ภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ และ 5) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ จากผล
การประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่าโดยภาพรวมเนื้อหาและรูปแบบของคู่มืออยู่ในระดับมาก
และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการใช้คู่มือในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเนื้อหา
สอดคล้องกับความต้องการและเนื้อหาที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับระดับความรู้
ความสามารถของนักศึกษาและรูปแบบจัดลำดับได้ดีเปิดหาข้อมูลง่าย สอดคล้องกับ
ชลธาร สมานิติ สมเกตู อุทธโยธา และบุญเลิศ คำปิ่น (2561, หน้า 162) ได้ศึกษาเรื่อง
การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา
ตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสพเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การหา
ประสิทธิภาพของคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสมด้าน
ความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
ทั้งนี้เป็นเพราะคู่มือมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เนื้อหาเข้าใจง่าย
เหมาะสมครอบคลุม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังสามารถ
ชี้แจง ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของครูผู้สอน นักเรียนและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สำหรับเครื่องมือและแบบฟอร์ม มีการจัดทำรายละเอียดเป็นขั้นตอน

เหมาะแก่การนำไปใช้ และการดำเนินงานตามคู่มือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการตามบริบทในสถานศึกษา และสอดคล้องกับกิตติยา แก้วผุดผ่อง ญาณิศา บุญจิตร และบรรจง เจริญสุข (2564, หน้า 360) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพูนพิณ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการพัฒนาคู่มือได้พัฒนาขึ้นตามขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาและพัฒนามาเป็นองค์ประกอบของคู่มือ จึงส่งผลให้คู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือมีความสอดคล้องและความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติเป็นแบบองค์รวมในการกำหนดเป็นมาตรการในการพัฒนาศมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงาน ตลอดจนกำกับติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์บรรลุผลและมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ โดยการผลักดันสนับสนุนส่งเสริม ให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีสมรรถนะเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการการวิจัยของศึกษานิเทศก์ เป็นเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งพัฒนามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอย่างจริงจัง และควรนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ทักษะของศึกษานิเทศก์ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ การสื่อสารอย่างชัดเจน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์กับความสำเร็จของงานตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตาม ประเมินผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวิจัยเพื่อจัดทำกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา บางภูมกร. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน ร่วมกับการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กนกอร กวานสุพรรณ. (2559). การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตาม แนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- กรกช แสนจิตร. (2564). การศึกษาระดับความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารนิเทศศาสตร์และ นวัตกรรม นิต้า, 8(1), 99.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารักษ์พร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- _____. (2553). การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่เอกสารการอบรมตามหลักสูตรการ พัฒนาศึกษานิเทศก์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.
- _____. (2559). แผนการพัฒนาศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุณา โถชาวี. (2560) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

- กัญญารัตน์ ชันไชย. (2553). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัมปนาท สุมมาตย์. (2563). *แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลย์วิสาข์ ธาราวร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนา ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กึ่งกาญจน์ บุรณสินวัฒน์กุล. (2561). *การจัดการเรียนรู้แลบูรณาการเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการใช้ภาษาในการสื่อสารโดยใช้สื่อการทอ่งเทีียว*. *วารสารศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 14(1), 2.
- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560). *การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 360.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรรา พิพัฒน์.
- กิตติยา แก้วผุดผ่อง, ญาณิศา บุญจิตรี และบรรจง เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาคู่มือการ บริหารงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาชั้น พื้นฐานพูนพิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(4), 360.
- กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล จิณฉนวนิตร ปะโคทั่ง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2564). *รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 11(1), 107.
- กุลสุมาลวดี ศิริโกมุท. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด มหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

- เกริกเกียรติ ชลาชนเดชะ. (2554). *การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล หน่วยที่ 11-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). *ข้อเสนอยุทธ์ศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา การสัมมนาเรื่องวิกฤตและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย โรงแรมสยามซิตี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (ม.ป.ป.). *คู่มือการนิเทศแบบถึงห้องเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.*
- ขวัญชัย จันเพชร. (2554). *การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม พิชญ์โลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ขวัญฤดี สว่างนีก และมาลี กาบมาลา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ดิจิทัลของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 41(4), 43.*
- เขมกร อนุภาพ. (2560). *การใช้การเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- เขมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2560). *การใช้สื่อผสมผสานในการศึกษาทางไกลระดับอุดมศึกษา: รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). *เอกสารประกอบการอบรมการพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- _____. (2553ข). *เอกสารการประชุมทางวิชาการ พัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่เล่มที่ 1: ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเราต้องก้าวต่อไป. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- _____. (2553ค). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- _____. (2554). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.*
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). *การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*

- ศิริบุญ จงวุฒิเวศน์ และมาเรียม นิลพันธุ์. (2552). รายงานวิจัยและและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลและรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม (อส.มส.). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ครุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พนธ์ ชาติทอง. (2552). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง. เข้าถึงได้จาก <http://www.frda.go.th>. 19 เมษายน 2564.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). “Competency คืออะไรกันแน่” : ตำรวจราชานุกาฬ, 6(20), 12. _____ . (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จิรพงษ์ มะปะวงค์. (2550). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จรัวรรณ จันพลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฉลองชัย ชิวสุทรสกุล. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน โดยกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน .โครงการวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ และสุวรรณี แสงมหาชัย. (2562). ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(3), 129.
- ชลธาร สมานธิ สมเกตุ อุทโยธิน และบุญเลิศ คำปิ่น. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสพเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารบัณฑิตวิจัย, 9(1), 162.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2530). การนิเทศการสอนแบบใหม่. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์ _____ . (2548). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาลี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.

- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ. วี.พรีนธ์ (1991).
- _____. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วี.พรีนธ์ (1991).
- _____. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1), 24–37.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). *ปัญหาครู : ปัญหาที่รอการปฏิรูป*. เข้าถึงได้จาก
<https://library2.parliament.go.th>. 23 เมษายน 2563.
- เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. (2547). *การนิเทศเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- ณรงค์ฤทธิ์ แสนทอง. (2551). “Competency กับ KPI สัมพันธ์กันอย่างไรในระบบ
ประเมินผลงานสมัยใหม่”. *ดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 96–97.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณิชชา คงรัตน์ สมชัย วงษ์นายะ และเรชา อรัญวงศ์. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การ
ดำเนินงานเพื่อยกระดับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่
18 สู่วิทยาลัยคุณภาพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(1), 51.
- दनัย เทียนพุดม. (2544). *Core Human Competencies : ความสามารถ ปัจจัยชนะของ
ธุรกิจและคน*. กรุงเทพฯ: นาโกต้า
- ดวงกมล สนวนทอง. (2556). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการสอนสแกฟโฟลด์ที่ส่งเสริมจิต
ลักษณะอันดีและความสามารถในการเขียนบทความเชิงวิชาการของนักศึกษา
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์*. ปริญญาโท วท.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2549). *การใช้ Competency พัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดารณีย์ พัยค์กุล. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็น
ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.

- ดาวเรือง เชื้องหลิว. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย. (2557). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ทีศนา แชมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- เทียน ทองแก้ว. (2556). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย ลิ้มเฉลิม. (2558). *รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระ*. บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธนันท์ คณะธรรมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์. (2557). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(2), 160.

- ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะครูประถมศึกษา ตามแนวคิดการ
เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
11(2), 306–319.
- ธาริณี จินดาธรรม. (2560). กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสนอน. (2559). การรู้ดิจิทัล : นิยาม องค์ประกอบ และ
สถานการณ์ในปัจจุบัน. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 34(4), 140.
- นพมาศ ปลัดทอง. (2562). การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในระบบ
การศึกษาทางไกล โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคนั่งร้านเสริม
เรียนรู้. ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาเดช บุญเชตชู. (2552). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นันทกา วาริณิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นันทยา หุตานูวัตร และณรงค์ หุตานูวัตร. (2551). คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นันทวัน ชุมตันติ. (2551). ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของนิสิตชั้นปี
ที่ 1 วิชาเอกภาษาอังกฤษ. วารสารคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,
5(2), 197–198.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ
ผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตา อติภัทรนันท์ และคณะ. (2546). การนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คณะศึกษาศาสตร์.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). *เทคนิคการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัย : “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 9(1), 152.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). *Competency Based Approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- บันลือ พงกษะวัน. (2537). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2550). *นวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจริญการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุล ทีปะपाल. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปกรณ ปรียากร. (2558). *การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวเชิงประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ปริญญา เนิตจำเริญ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 101-108.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ. (2550). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. (2537). *มิติใหม่การนิเทศการศึกษากับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: อีรพงษ์การพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัทมากรีย์ เมตมณี พ.ท.หญิง. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูทหารของโรงเรียนเหล่าตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังพลของกองทัพบก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พรชัย เจตมาณ. (2556). *สมรรถนะแห่งตน : การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.

- พฤษณี ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พดิม แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ดวงกมลพับลิชชิง.
- พลุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2553). *การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ รุจิชีพ. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พิมพ์สุดา วัจนวงศ์ปัญญา. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ. (2558). "ขนาดคุณภาพของการนิเทศการศึกษาสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2565)".
วารสารศึกษาศาสตร์, 9(3).
- พุทธชาติ ลิ้มศิริเรืองโร. (2561). *การพัฒนาคู่มือการแปลบทคัดย่อจากภาษาไทยเป็น
ภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 24(พิเศษ), 17-18.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์
ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*.
กรุงเทพฯ: กราฟโกซิสเต็มส์.
- _____. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ภาพพิมพ์ เชื้อทหาร. (2558). *ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยใช้
เทคโนโลยีแบบเคลื่อนที่ที่มีต่อการรู้สารสนเทศของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2556). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <https://competency.rmutp.ac.th/Competency-development-model>. 23 เมษายน 2563.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). *การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรม การพัฒนานิเทศแนวใหม่*. รายงานวิจัย. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลีสา เลิศพฤกษ์พนา และธีรภัทร กุโลภาส. (2560). *การวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียน ราชวินิตมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 454.
- มูณี ภวภูตานนท์. (2556). *การเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีแบบการเรียนรู้และได้รับแบบการสอนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมตต์ เมตต์การุณจิตต์. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก*. นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- ยรรยง ผิวอ่อน. (2552). *บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริม สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เยาวเรศ จิตต์ตรง. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนสำหรับผู้ บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- รมณี เหลี่ยมแสง. (2561). *กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: เทมการพิมพ์.
- รุจิรา ทองวุฒิ. (2556). ความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(2), 136-142.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วรรณช ปัญจะวัตร. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรากรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อาร์ตกราฟฟิค.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2548). *เทคนิคและการนิเทศการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2553). *การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2550). *การนิเทศการสอน Supervision of Instruction*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2546). *การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- _____. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- วัฒนา สายเชื้อ. (2560). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 17(2), 1-12.
- _____. (2561). *กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2542). *การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย*. สกลนคร: โปรรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2556). *การวิจัยทางการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาคินี รุ่งเรือง. (2558). *การประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สายวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลกโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). *กลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki>. 23 เมษายน 2563.
- วิชาการ. (2543). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิสูตร ชลนิตี. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 303-317.

- วีระศักดิ์ ชมภูคำ. (2551). *การนิเทศการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2554). *ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kruthacheen.com/index.php?!ay>. 30 มีนาคม 2564.
- _____. (2555). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ : แนวคิดและการปฏิบัติ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร*, 37(1), 206.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *มุมมองแนวคิดความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2555). *หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisors)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2556). *แนวทางการนิเทศเต็มพิกัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการเสริมสร้างนักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ษมาพร ศรีอิทยาจิต. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ : การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไวและความเฉพาะเจาะจง*. *วารสาร อัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 8(15), 49-50.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2563). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562*. เข้าถึงได้จาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/>. 21 เมษายน 2563.

- สนธยา หลักทอง. (2560). *การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2542). รายงานการวิจัยลักษณะการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *วารสารการศึกษานอกโรงเรียน*, 1(2), 25-26.
- สมชาย ภคภาสวิวัฒน์. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- สมชาย เรืองมณีชัชวาล. (2550). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเรื่องแนวทางการผลิตอาหารตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ดี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สมพิศ กาดิ๊บ. (2556). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูงภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สวรรณศรี ศรีประไหม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สามารถ ทิมนาต. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะ การอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาโรช ยกให้. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *ความหมายสมรรถนะและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.utqonline.com>. 5 เมษายน 2564.
- _____. (2560). *การพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นนักประดิษฐ์*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2564). *ความหมายสมรรถนะและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.utqonline.com>. 5 มีนาคม 2564.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558). *หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย*. งานสำหรับศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา. (2556). *สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (ม.ป.ป.). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>. 8 เมษายน 2564.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว .

_____. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp>. 20 มีนาคม 2564.

สิริกร กุมภักดี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อําเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(71), 81.

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินทร์.

_____. (2548). *Competency for Manager (Generic Model)*. *วารสาร Productivity Word*, 10(54), 62–63.

_____. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

_____. (2550). *คำนิยามสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินทร์.

สุกานดา ตปนียางกูร. (2539). *หลักการนิเทศการสอน*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- สุชาญ โภคิน. (2545). การปรับตัวของครู/อาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*, 5(7), 22-26.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). การจัดการกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุบิน ยุระรัช. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 32-33.
- สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชญา ต้นดีวัฒนะผล. (2559). *การนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย*. เข้าถึงได้จาก www.https://prezi.com/acqib7z-y55g/presentation/. 15 พฤศจิกายน 2564.
- สุพิช ชัยมงคล. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(18), 61-71.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2537). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุรุฒิ ัญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู*, (96),(4), 41-42.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2554). *การเรียนการสอนในยุคโลกาภิวัตน์*. เข้าถึงได้จาก www.addkutec3.com. 4 ตุลาคม 2563.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2552). รายงานการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนภายหลังการประเมินภายนอกรอบแรก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียรรัตน์ ดงดา. (2563). พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด. *วารสารศิลปะการจั้ดการ*, 4(3), 544.
- เสนห์ กรแก้ว. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์* ปรี.ด. พะเยา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เสนห์ กรแก้ว และสมบัติ นพรัก. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 4(3), 69–80.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อติศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพร เพชรสมบัติ. (2562). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(1), 139.
- อนันต์ นามทองตน. (2561). *สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ*. เข้าถึงได้จาก <http://spv-pb2.phetchabun2.net/2.doc>. 29 ธันวาคม 2564.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรนุช ธนภัทรธิรโชติ. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรวมสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 16(2), 411–428.
- อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์. (2561). การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมด้วยรูปแบบการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีมในรายวิชาสัมมนาวารสารศาสตร์ สำหรับนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์ ระดับชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ. *วารสารครูพิบูล*, 5(1), 79.

- อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). *สู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ คู่มือการวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC (Balanced Scorecard)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัชัญญา รัตนอุบล. (2544). *การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่*. เอกสารทางวิชาการภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *ระบบการบริหารผลงาน : PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS)* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2556). *การนิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุโต พลแก้ว และวิชัย วงศ์ใหญ่. (2559). เทคนิคการนิเทศครูเพื่อการประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 22(พิเศษ), 413.
- อุทัย บุญประเสริฐ และดิเรก วรรณเคียร. (2550). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เอกชัย บุญยาพิชฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Benson, Phil. (2006). *Learner autonomy 8: Insider perspective on autonomy language in language teaching and learning*. Dublin: Authentik.
- Boam, R.& Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving Competency : A Competency-Based Approach to Developing People and Organizations*. England: McGraw-Hill International (UK) Limited.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Son.
- Brookfield, S. (1993). Self-directed learning, political clarity and the critical practice of adult Education. *Adult Education Quarterly*, 43, 227-242.
- Candy, P. C. (1991). *Self-directed for lifelong learning : A comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Certo, S.C. & Peter, J.P. (1991). *Strategic Management: Concept and Application (2nd Ed)*. New York: McGraw–Hill.
- Costa, AL, & Kallick, B. (2004). Assessment strategies for self–directed learning. <https://doi.org/10.4135/9781483328782>. 10 April 2022.
- Coulter, M.K. (2010). *Strategic Management in Action. (5th Ed)*. Boston: Prentice Hall.
- Cuiccio & Husby–Slater. (2018). *conducting the needs assessment #4: audience motivations, barriers, and objections1*. www.ed.gov/system/files/needsassessmentguidebook-508_003.pdf 16 December 2021.
- Dess & Miller. (1993). *STRATEGIC MANAGEMENT*. England: McGraw–Hill International (UK) Limited.
- Dobois, D. D. et al. (2004). *Competency–based Human Resource Management*. State of America: Davies–Black Publishing, A Division of CPP.
- Fred, David. (1989). Perceived use Fullness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Giffin, C. (1983). *Curriculum theory in adult lifelong education*. London: Croom Halm.
- Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications.
- Glickman, C.D., Gordon, S. P., & Ross–Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instruction Leadership: A Developmental Approach*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: Mc Graw–Hill Book.
- Grant, J. (2002). Learning needs assessment: assessing the need. *BMJ*, 324, 156–157.
- Grow, G. O. (1991). Leaching learners to be self–directed. *Adult Education Quarterly*, 41(3), 125–149.
- _____. (1994). In defense of the staged self–directed learning model. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 109–114.

- Guglielmino, L. M. (1997). Why self-directed learning. *International Journal of Self-Directed Learning*, 5(1), 1–14.
- Heuser, B. (2010). *The Evolution of Strategy : Thinking War from Antiquity to the Present*. Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Hiemstra, R. (1994). Self- Directed Learning. Retrieved from <http://home.twcny.r.com/hiemstra/sdlhdbk.html>
- _____. (1997). *Self-Directed Learning*. The International Encyclopedia of Education (2nd) Great Britain: Wheaton Ltd, Exeter.
- Hill, et.al. (2017). *Managing Management Effectively*. Journal of Knowledge.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Knowles, M, S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Chicago: Follett Publishing Company.
- _____. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. New York: Association Press.
- Lau. (2004). *Hepatitis B & D Protocols : Volume 1 : Detection, Genotypes, and Characterization*. Humana Press.
- Little, D. (2006). *Autonomy and autonomous learners*. In Byram (ed.), 69–72.
- Luiccio, C., & Husby-Slater, M. (2018). *Needs Assessment Guidebook*. Washington, DC: State Support Network.
- Management (online). Retrieved from www.tlaine.com/artic. October 10th, 2017.
- McCaslin, N.L & Tibeziinda, J. P. (2009). Assessing target group needs. Retrieved from <http://www.fao.org/3/w5830e07.htm>. 2 March 2021.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *Psychologist*, 28, 1–14.
- _____. (2004). Testing for Competency rather than Intelligent. *American Psychologist*, 28, 1–24.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource Management : Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.

- O'Reilly, E. N. (2016). Developing technology needs assessments for educational programs: An analysis of eight key indicators. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology*, 12(1), 131.
- Rahman, M. M. (2019). 21st Century Skill "Problem Solving": Defining the Concept. *Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 2(1), 71.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management*. New York: Delmar Learning.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Seechaliao, T. (2017). Instructional strategies to support creativity and innovation. *Journal of Education and Learning*, 4(6), 201.
- Sergiovanni, Thomas J., and Starratte, Robert J., *Supervision A Redefinition*, 5th ed., Singapore: McGraw – Hill, 1971), 3–4.
- Shermon, G. (2004). *Competencies Based HRM : A Strategic Resource for Competencies Mapping*. New Delhi: Tata McGraw – Hill.
- Skager, R. W. (1978). *Life Long Education Practice*. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- Spencer, M & Spencer, M.S. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Thompson, H. M., Henley, S. A. (2000). *Fostering information literacy : Connecting national standards, goals 2000 and the SCAN report*. Englewood, Colorado: Library Limited.
- Tough, A. (1979). *The Adult's Learning Projects : A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning (2nd ed.)*. Toronto: Ontario Institute for studies in Adult Education.
- Wheelan, T., & Hunger, D. (2000). *Quality of Life and Human*. NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Wilcox, D., Liu, J. C., Thall, J., & Howley, T. (2017). Integration of teaching practice for students' 21st century skills: Faculty practice and perception. *International Journal of Technology in Teaching & Learning*, 13(2), 57.

Wright. Et al. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management, *Human Resource Management Review*, 1, 203–225.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ
เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
User Manual of Strategies on Supervision Competency
Development Using Self – directed Learning
of Educational Supervisors under the Office
of the Basic Education Commission

จณิสตา สมบูรณ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์อย่างเป็นรูปธรรม จนก่อให้เกิดวิธีการ กระบวนการที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ

คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่จะได้รับแนวทางในการพัฒนาทักษะสมรรถนะการนิเทศ คำแนะนำในการดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล่มนี้ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน จนเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะที่ดีมากขึ้นต่อไป

จณิสตา สมบูรณ์

2565

สารบัญ

เนื้อหา คำชี้แจง ตอนที่	หน้า
1 ความเป็นมา	5
วัตถุประสงค์	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ	9
กรอบแนวคิด	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง	16
3 แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	21
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก	
แบบประเมินการดำเนินงานตามกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	

ตอนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สังคมศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีตอย่างมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีความเชื่อมโยง ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อน เปลี่ยนแปลงความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูล ความรู้และข่าวสารที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้คนในศตวรรษนี้จึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะ บางอย่างในอดีตมาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ดี การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กับผู้คนนั่นเอง (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2561, ออนไลน์) ดังที่กล่าวมาแล้วในศตวรรษนี้ ถือว่าเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ จากทุกสารทิศทั่วทุกมุมโลกสามารถถ่ายทอดส่งต่อกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด เพียงปลายนิ้วสัมผัส ใช้เวลาเพียงแค่เสี้ยววินาที การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา แบบข้ามพรมแดน สามารถไปได้ทั่วทุกมุมโลก ตามที่ต้องการโดยผ่านระบบเครือข่ายซึ่ง ปัจจุบันแวดวงทางการศึกษาหลายประเทศทั่วโลกกำลังก้าวข้ามรูปแบบการเรียนการสอน แบบเดิม ๆ ที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนในยุคนี้ถือว่าเป็นยุคของ “โลกคือห้องเรียน” มีการนำสื่อ เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม ในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียน เกิดความเข้าใจ สนใจใฝ่เรียนรู้ สนุกสนานกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2561, ออนไลน์)

ในปัจจุบันการพัฒนาคน คือหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะคนที่ได้รับการ พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะในประเทศที่มี

คนคุณภาพสูง และมีความมั่นคงในด้านทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ประเทศที่มีการพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในระดับชั้นนำของโลกจึงทุ่มเทให้กับการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนอย่างเต็มที่ เพราะการศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558, หน้า 13)

งานด้านการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านหลักสูตรในสาขาวิชาการต่าง ๆ ที่มีเพิ่มขึ้นรวมทั้ง แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่มีอย่างหลากหลายที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลง ด้านจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามไปด้วย ในขณะที่ผู้บริหารครู และผู้เกี่ยวข้องอาจยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นได้ และไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยลำพัง ทั้งในบริบทด้านการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีศึกษานิเทศก์ หน้าที่นิเทศการศึกษาทั้งนี้เพื่อให้ครูมีความเจริญงอกงาม ทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงกล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความ จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อุ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (สมภาพร มณีอ่อน และคณะ, 2561, หน้า 7) ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของ การนิเทศการศึกษาดีขึ้น (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2561, ออนไลน์)

การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศจึงเป็นการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ ผู้ทำงานร่วมกับครูตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ

ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษามีใช้เน้นการปรับปรุงตัวครู หากแต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบายการศึกษา จุดประสงค์ของการให้การศึกษา การพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ วัสดุ อุปกรณ์การสอนและวิธีสอน ของครู สิ่งแวดล้อมของครูและผู้เรียนในขณะที่เรียน เป็นต้น และปัจจัยที่สำคัญของการนิเทศการศึกษาเพราะปัจจุบันการศึกษาไทยได้เปลี่ยนเป็นการศึกษา 4.0 เพราะสังคมเรากำลังเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังคมดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและแผนองงานในด้านการศึกษาจึงได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่างทั่วโลก เพื่อที่จะสร้างองค์ความรู้ทั้งทางสื่อสังคมออนไลน์ และสื่อสารมวลชนด้วยรูปแบบต่าง ๆ ทำให้การกระจายข่าวสารความรู้ได้รวดเร็ว รู้เท่าทันอย่างรวดเร็วจากทั่วโลก ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ ซึ่งได้จากที่ตนเองได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง เป็น ผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ, 2561, หน้า 193)

ศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มบุคลากรและกลุ่มหน้าที่หนึ่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูในสายงานการสอน กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ในสายงานบริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ในสายงานบริหารการศึกษา และกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ในสายงานนิเทศการศึกษา การพัฒนา ศึกษานิเทศก์ นั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ในโลกการศึกษายุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อระบบการศึกษา การจัดการเรียนรู้ วิธีแสวงหา ความรู้ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา อย่างเหมาะสม (SBM : School based Management) ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาครูในสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 14)

จากข้อมูลและความเป็นมาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มี บทบาท และมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

ประเทศชาติเป็นอย่างมาก ทั้งการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในแวดวง การศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้า หรือผู้ที่ เตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์เอง ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์ ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการศึกษาและประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจในหลักการพัฒนาสมรรถนะการ นิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
2. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์ให้เกิดประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักในการจัดการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ศึกษานิเทศก์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สามารถนำคู่มือไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมตามกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษานิเทศก์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของ ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เป็นคู่มือพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ

1. ก่อนใช้คู่มือ ศึกษานิตเทศก์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรรศึกษารายละเอียดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิตเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะทำให้การใช้คู่มือฉบับนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ระหว่างการดำเนินการตามกลยุทธ์นี้ ศึกษานิตเทศก์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถบูรณาการการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม
3. การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิตเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเกิดจากความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

กรอบแนวคิด

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิตเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลการวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิตเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิตเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 องค์ประกอบหลักคือ สมรรถนะการนิเทศและการเรียนรู้โดยการนำตนเอง สมรรถนะการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ
 - 2) การวิจัย
 - 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ
 - และ 4) การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้โดยการนำตนเอง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
 - 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้
 - 3) การวางแผนการเรียนรู้
 - 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ
 - 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. สมรรถนะการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1.1 การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ
- 1.2 การวิจัย
- 1.3 การสื่อสารและแรงจูงใจ
- 1.4 การทำงานเป็นทีม

2. การเรียนรู้โดยการนำตนเอง ประกอบด้วย

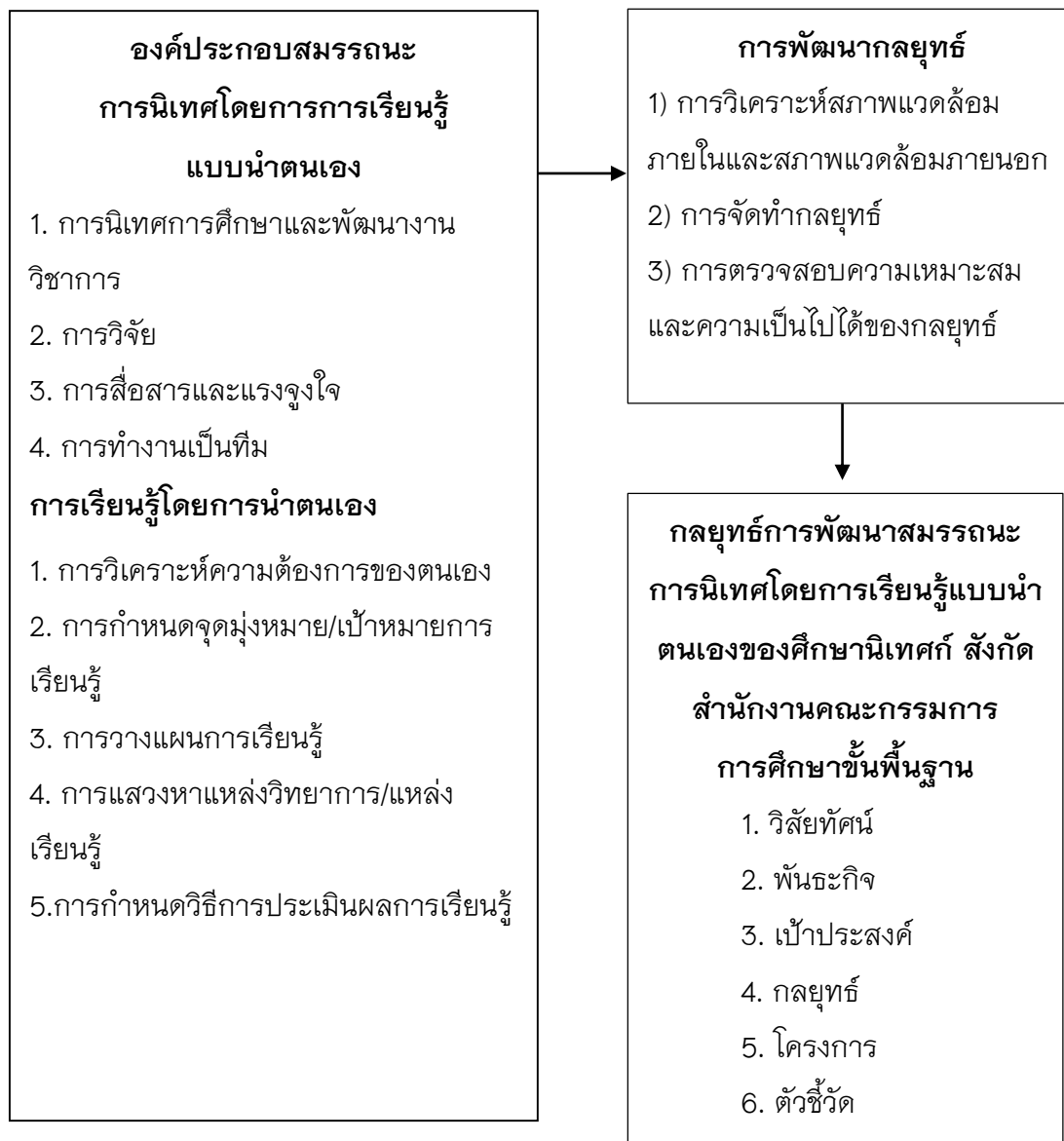
- 2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
- 2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้
- 2.3 การวางแผนการเรียนรู้
- 2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้
- 2.5 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

2. องค์ประกอบของกลยุทธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) โครงการ 6 ตัวชี้วัด (Key Performance indicator)

3. การพัฒนากลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ นำมาวิเคราะห์เป็นขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การจัดทำกลยุทธ์ และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาศมรรณะการนิเทศ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสมรรณะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้ มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.2 พันธกิจ หมายถึง กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการนิเทศการศึกษา

1.3 เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจะให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล การกำกับควบคุม การวางแผน และการติดตามประเมินผลงานของสถานศึกษา

1.4 กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 โครงการหรือกิจกรรม หมายถึง แผนงานของโครงการหรือกิจกรรมที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบมีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.6 ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

2. สมรรณะการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะและเจตคติที่ดีในการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำวางแผน รวมทั้งให้คำปรึกษา และกระตุ้นวิธีการพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ, การวิจัย, การสื่อสารและแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

2.1 การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ หมายถึง

การนิเทศติดตาม พัฒนาและ ส่งเสริม แนะนำ วางแผนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2.2 การวิจัย หมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบ

แบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้และนำไปใช้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสงบสุขหรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ได้

2.3 การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง การสื่อสารกับคนอื่นด้วยการเขียน

พูด โนม่น้าว จูงใจโดยใช้วิธีการหรือสื่อต่าง ๆ รวมถึงทำให้บุคคลอื่นประทับใจ สนับสนุนความคิด และแนวทางของตนเพื่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและ

สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior change)

รวมถึงความรู้ ทักษะอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกหัดของแต่ละบุคคล

4. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Direct Learning) หมายถึง ความเชื่อมั่นของ

ผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งวิทยาการแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ การเลือกและประยุกต์ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง คึกษานิเทศก์สำรวจ

ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง คึกษานิเทศก์

ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ และเข้าใจในประโยชน์ของเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง

4.3 การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง ศักยานิเทศก์วางแผนการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจและเป็นผู้ระบุวิธีการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

4.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ หมายถึง ศักยานิเทศก์แสวงหาแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ และการกำหนดแหล่งทรัพยากรที่ใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้ของตนเอง

4.5 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ศักยานิเทศก์ตั้งเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ ใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม และวัดผลการเรียนรู้ของตนเองว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงต่อการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศก์โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศักยานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการ ความคาดหวังต่อการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศก์โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศักยานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์โอกาส ปัญหาและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยานิเทศก์ เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์

7.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาหาสาเหตุ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะการนิเทศของศักยานิเทศก์ ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

7.1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อเสียหรือข้อด้อยที่ส่งผลเสียไม่ประสบความสำเร็จ

7.1.3 การวิเคราะห์โอกาส หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

7.1.4 การวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ

7.2 การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการต่อจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศึกษานิเทศก์ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงการ และตัวชี้วัด

7.3 การประเมินคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติหน้าที่ในเขต ติดตามและประเมินผลการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ชี้นำให้คำปรึกษา ฝึกฝน อบรม ติดตาม กำกับและประเมินผลการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2564

ตอนที่ 2

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความต่อเนื่องของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมี เป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมี วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารให้มี สมรรถนะ ด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้สามารถยกระดับ คุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ในรูปแบบที่หลากหลายโดยการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาส่งเสริม ระบบการนิเทศแบบกัลยามิตร

ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาครูในสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง มีนักริชาการได้ให้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้

Murnane and Philip (1998, pp. 453-465) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ในการ นิเทศของศึกษานิเทศก์เอาไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศมากจะมีความ ละเอียดยรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีทักษะในการ นิเทศ มีความสามารถทางด้านการใช้นวัตกรรมด้านการสื่อสาร จะส่งผลให้มีการจัดการ เรียนที่ดีด้วย

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, หน้า 149-150) ได้สรุปการประเมินโครงการยกระดับ คุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรม การพัฒนานิเทศแนวใหม่ และได้ลำดับหัวข้อผลการวิจัยดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

2) สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ 3) คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ 4) รูปแบบการนิเทศของ
แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

จิรัชญา อินทะจักร (2559, หน้า 49-50) กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังของครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 36 พบว่า การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของ
ศึกษานิเทศก์นั้น สามารถสรุปข้อเสนอแนะในภาพรวมได้ว่าควรมุ่งเน้นในการช่วยเหลือ
ส่งเสริม พัฒนา สถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มากกว่าการติดตาม
ตรวจสอบเพียงอย่างเดียว ซึ่งในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษานั้น ควรควบคู่ไป กับการทำ
วิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งหากใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้อง
นำไปสู่การแก้ปัญหา ที่ตรงจุด และเป็นระบบ ในส่วนประเด็น คุณลักษณะของ
ศึกษานิเทศก์สามารถ สรุปข้อเสนอแนะในภาพรวม ได้ว่า ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความ
มั่นคงทางอารมณ์ รู้จักยอมรับ จุดอ่อนของตัวเองและผู้อื่นและพร้อมที่จะพัฒนาร่วมกัน
รวมถึงรู้จักยอมรับ และเรียนรู้สิ่งดีจากผู้อื่นเช่นกัน

ปริญญา เนิตจำเริญ (2559, หน้า 170) กล่าวไว้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของ ศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ 2) องค์ประกอบด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ 3) องค์ประกอบด้าน กิจกรรมการนิเทศ
การศึกษา และ 4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิภาวรรณ เดชบุญ (2562, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็น
กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในบรรยากาศแห่ง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการชี้แนะ แนะนำ การปรึกษาหารือ
การวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไป
ตามมาตรฐานการศึกษาการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ
เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กร ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เรียกว่า SWOT Analysis โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์เพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เช่น กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้, กลุ่มงานวัดและประเมินการศึกษา, กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น

3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การดำเนินงานภายในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ที่ไม่สามารถกระทำได้ดี จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์โอกาส หมายถึง สภาวะแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นต้น

5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง สภาวะแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เช่น สภาพทางสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เป็นต้น

6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการออกแบบตัดสินใจที่เหมาะสม จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพแวดล้อมและทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้นการจัดทำแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ หากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไม่ได้นำไปปฏิบัติ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ก็จะไม่บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์

การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นความคิดให้เป็นการกระทำด้วยการพัฒนาแผนดำเนินการเพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคำสั่งมอบหมายงานรับผิดชอบให้แก่ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการอย่างชัดเจน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการก่อนการดำเนินงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสำหรับการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการอย่างเพียงพอและทันตามกำหนด

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการตามปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

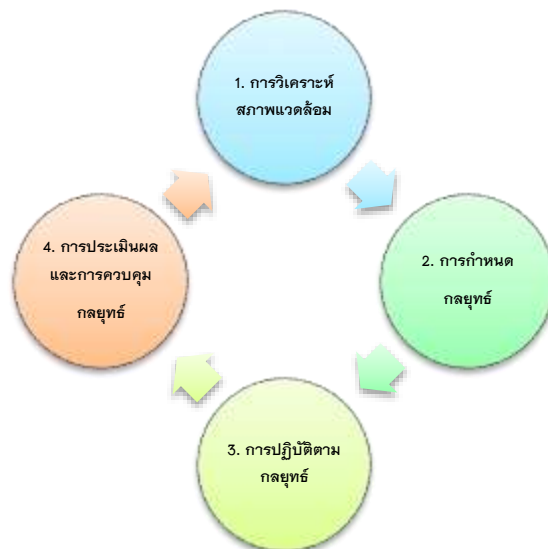
ขั้นที่ 4 การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้

แบบนำตนเอง การประเมินผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ นิเทศ
ติดตาม การดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
ศึกษานิเทศก์ตามที่กำหนดในแผนงาน/โครงการ
2. คณะกรรมการกำกับ นิเทศ ติดตาม การดำเนินงานการพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ ตามแผนงาน/โครงการ
และกิจกรรมอย่างจริงจังสม่ำเสมอและเป็นกัลยาณมิตร
3. ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานโครงการ เสนอต่อผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานผลการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนให้หน่วยงานต้นสังกัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานผ่าน
ช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์

ตอนที่ 3

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ

โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัตินั้น เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ที่ผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินกลยุทธ์ต้องประสานให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์และขั้นตอนการปฏิบัติดำเนินไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อศึกษานิเทศก์ โดยผู้รับผิดชอบต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติควรปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

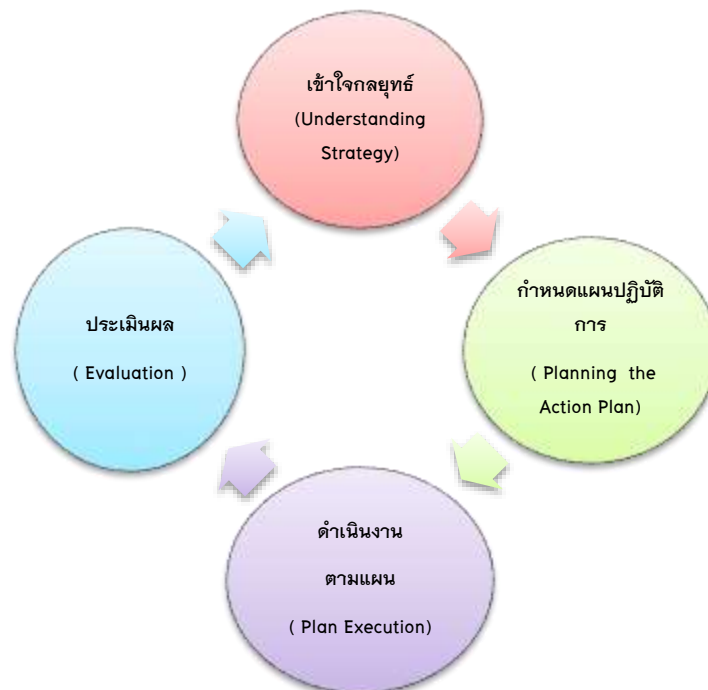
1. เข้าใจกลยุทธ์ (Understanding Strategy) เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการ เนื่องจากในทางปฏิบัติ ช่องว่างระหว่างกลยุทธ์กับการปฏิบัติเป็นปัญหาสำคัญของความล้มเหลวในการนำกลยุทธ์ไปใช้กับสถานการณ์จริง โดยที่ความแตกต่างอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ขาดการประสานงาน ขาดบุคลากร หรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

2. กำหนดแผนปฏิบัติการ (Planning the Action Plan) การนำกลยุทธ์ไปดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่สามารถดำเนินงานโดยบุคคลคนเดียวที่รับทราบวิสัยทัศน์แล้วนำไปปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมในลักษณะของโครงการ/กิจกรรมที่ร่วมกันวางแผนปฏิบัติเป็นรูปแบบที่นิยมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องวางแผนโครงการให้ความสำคัญกับงบประมาณ กำลังคน และระยะเวลา ที่สำคัญทีมงานต้องระดมความคิด ในการวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ตลอดจนกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3. ดำเนินงานตามแผน (Plan Execution) ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ต้องตรวจสอบความพร้อมของโครงการ/กิจกรรมและเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนต้องเตรียมความพร้อมแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือตัดสินใจดำเนินงานอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์นั้น ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ/กิจกรรมให้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน โดยแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ รับทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับถ้าการดำเนินงานประสบความสำเร็จ

4. ประเมินผล (Evaluation) ผู้รับผิดชอบโครงการ ต้องติดตามและ ตรวจสอบผลลัพธ์จากขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลจากการดำเนินงานมาวิเคราะห์ และประเมินผลว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรค ในการดำเนินงานอย่างไรและเพราะเหตุใด เพื่อกำหนดเป็นแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปแนวทางดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดย การเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้ดงภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งมุ่งหวังจะให้ มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็น
การกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทำให้การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผล โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้
พัฒนาตน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร สร้างภาคีเครือข่าย
ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง

พันธกิจ

พันธกิจ เป็นกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของ
การปฏิบัติงานที่ชัดเจน แน่นนอน ของศึกษานิเทศก์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามความ
คาดหวังที่ตั้งไว้ โดยได้กำหนดพันธกิจได้ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้น
การใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อการยกระดับ
คุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

เป้าประสงค์

1. มีความรู้ แดกฉาน ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระวิชาชีพศึกษานิเทศก์
2. มีทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล
3. มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม
ทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
4. มีทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ
5. มีเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำเป้าประสงค์มากำหนดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เป้าประสงค์

1. มีความรู้ แดกจ্ঞาน ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระวิชาชีพศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถในการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการโดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

โครงการ

1. พัฒนาการนิเทศการศึกษาด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย
2. โครงการส่งเสริมการนิเทศภายใน
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาก่อสร้างเครือข่ายงานนิเทศ
4. โครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์ ได้มีการออกแบบจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับดีขึ้น
2. ศึกษานิเทศก์ ได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น
3. ศึกษานิเทศก์นิเทศโดยยึดหลักเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. พัฒนาการสร้างเครือข่ายงานนิเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้
5. ส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างได้

เป้าประสงค์ที่ 2 มีทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะการใช้ดิจิทัลในการสื่อสาร

โครงการ

1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาสื่อนวัตกรรม
3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านดิจิทัล

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์ มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษา ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้
2. ศึกษานิเทศก์ ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษา
3. ศึกษานิเทศก์ สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศได้อย่างเหมาะสมในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ที่ 3 มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

กลยุทธ์ 3 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้แนวคิดหลักการ เรียนรู้แบบนำตนเอง

โครงการ

1. โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย
2. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานิเทศก์ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิจัย ในระดับที่สูงขึ้น
2. ศึกษานิเทศก์มีงานวิจัยและสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นแบบอย่างได้
3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
4. สร้างและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมได้เป็นที่ยอมรับ
5. ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 4 มีทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีและแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษาโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง

โครงการ

1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจด้านการนิเทศ
2. โครงการพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร
3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเอง
4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคล ID Plan

ตัวชี้วัด

1. คีษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างแคล่วคล่อง
2. ให้บริการและคำชี้แนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศีกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร
3. สื่อสารงานนิเทศผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมในระดับดีขึ้นไป
4. คีษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการพัฒนาการนิเทศรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ 5 มีเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

โครงการ

1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการนิเทศการศึกษา
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. โครงการพัฒนาการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในองค์กร

ตัวชี้วัด

1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เป็นแบบอย่างได้
2. คีษานิเทศก์มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน
3. คีษานิเทศก์มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงความเคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

โครงการ

1. โครงการพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

(Professional Learning Community : PLC)

2. โครงการนิเทศออนไลน์
3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย

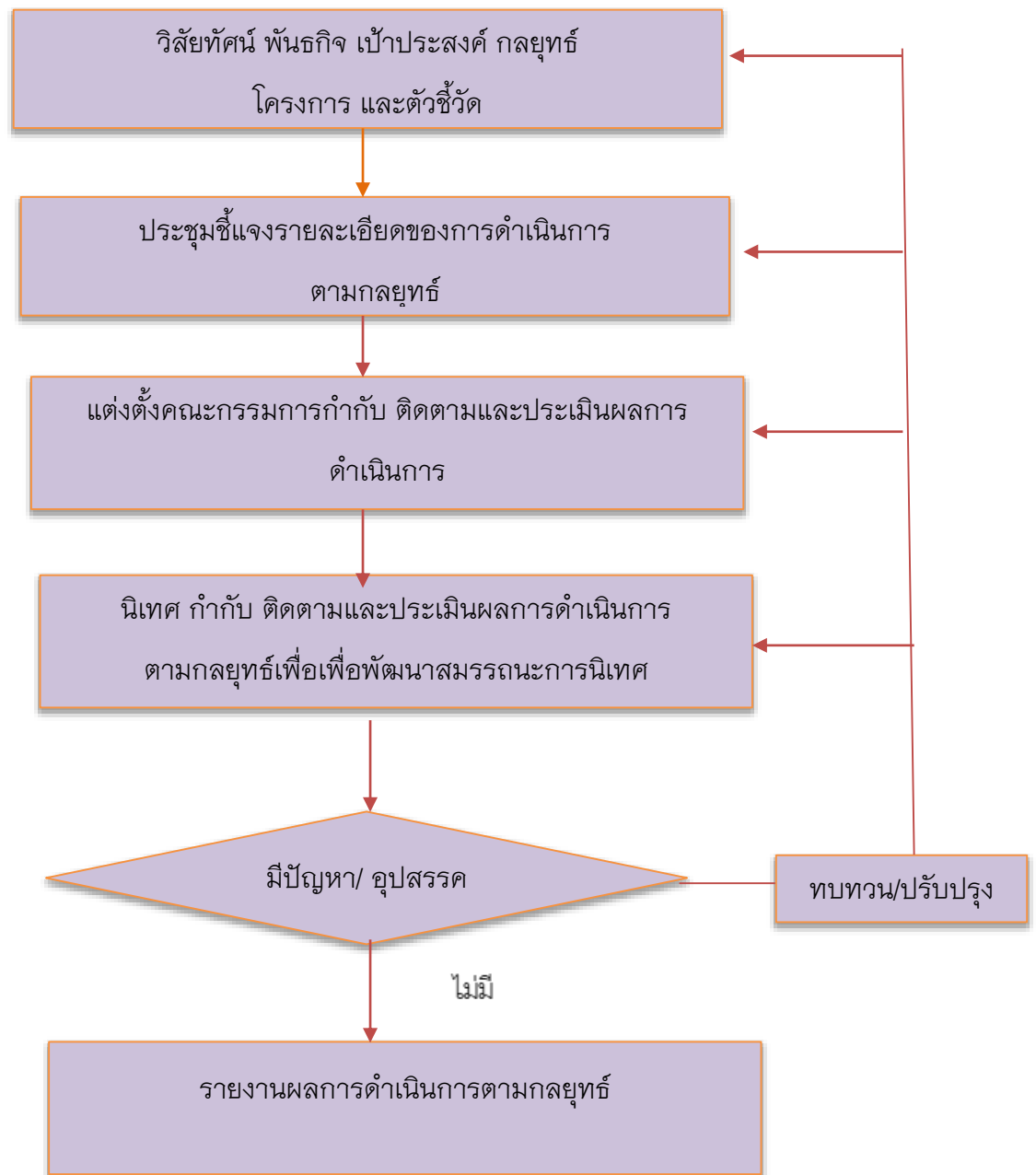
ตัวชี้วัด

1. ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
เป็นไปตามระบบอย่างต่อเนื่อง

2. มีห้องนิเทศออนไลน์
3. คีษานิเทศก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

(Professional Learning Community : PLC)

ผังงานแสดงขั้นตอน/กระบวนการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการ
นิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ, (2561). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 193.
- จิรัชญา อินทะจักร. (2559). ความคาดหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 9(20), 49-50.
- บุญเหลือ บุบผามาลา. (2558). *ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปริญญา เน็ดจำเริญ. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ฟ้าภูษา วงศ์เลขา. (2561). *การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news /detail .php? News ID =43633&Key=hotnews>. 5 ตุลาคม 2564.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนา นิเทศแนวใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 31(2), 149-150.
- มูลนิธิครูดีของแผ่นดิน. (2564). *โครงการครูดีของแผ่นดิน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaisuprateacher.org/project>. 3 กุมภาพันธ์ 2565.
- สมภาพร มณีอ่อน และคณะ. (2561) *ศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี*. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 7.

- เสนห์ กรแก้ว. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
พะเยา*, 4(3), 70.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. (2558). *หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะ
ประจำสายงานสำหรับ คศึกษานิเทศก์*, 14.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนัก
นโยบายและยุทธศาสตร์.
- สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First
Century Skills)*. เข้าถึงได้จาก [https://www.trueplookpanya.com
/blog/content/66054/-teartedu-teart-tearttea](https://www.trueplookpanya.com/blog/content/66054/-teartedu-teart-tearttea). 19 พฤศจิกายน 2564.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2561). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*.
เข้าถึงได้จาก [https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/
5 ตุลาคม 2564](https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/).
- Murnane, R. J., and B. R. Phillips. (1998). Learning by doing, vintage and selection:
Three pieces of the puzzle relating teaching experience and teaching
performance. *Economics of Education Review*, 1(4), 453–465.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ
การใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจณิสตา สมบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 087-9811739 e-mail: kigkee2515@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง**2. อายุ** น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี มากกว่า 50 ปี**3. ระดับการศึกษาสูงสุด** ปริญญาโท ปริญญาเอก**4. ประสบการณ์ด้านการนิเทศ** น้อยกว่า 10 ปี 11 – 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ระดับความเหมาะสม”

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความ เหมาะสม				
	1	2	3	4	5
1. ด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ					
1.1 ความสวยงามของปก					
1.2 ความเหมาะสมของขนาดรูปลักษณ์					
1.3 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
1.4 การใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา					
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
2.1 ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์					
2.2 เนื้อหาสาระของคู่มือถูกต้อง สมบูรณ์					
2.3 การรวบรวมเนื้อหาสาระ/องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน					
2.4 แนวคิดและการนำเสนอชัดเจน ทันสมัย					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
3. ด้านการนำคู่มือไปใช้					
3.1 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
3.2 ประโยชน์ของคู่มือต่อการพัฒนาวิชาชีพ					
3.3 สามารถนำไปใช้การพัฒนาตนเองหรือแนะนำคนอื่นได้					
3.4 ความรู้ที่ได้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารการจัดการได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ					
1.1	มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศ รูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี	1.00	0.95	1.00	0.86
1.2	มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศที่ เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงาน/ โครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม	1.00	0.95	1.00	0.86
1.3	มีความรู้ ความสามารถและทักษะการนิเทศ ด้านระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.86
1.4	มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการ ศึกษามาใช้ในการนิเทศ	0.80	0.95	1.00	0.86
1.5	มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา	0.60	0.95	1.00	0.86
1.6	มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศ ด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ การศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	1.00	0.95	1.00	0.86
1.7	มีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศ การศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.85

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
1.8	สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศการศึกษาได้เป็น อย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์	1.00	0.95	1.00	0.86
1.9	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการ บริหารหลักสูตร/สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี/ การวัดผลประเมินผล	0.80	0.95	1.00	0.86
1.10	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การนิเทศการศึกษาเพื่อส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1.00	0.95	1.00	0.86
1.11	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการประเมินผลและ จัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา	0.60	0.95	1.00	0.86
1.12	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการให้คำปรึกษา คำชี้แนะ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.86
2. การวิจัย					
2.1	มีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับ วิจัยการพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.86
2.2	มีความรู้ด้านการวิจัยและนำกระบวนการวิจัยไป ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.86
2.3	มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรมการวิจัย	1.00	0.95	1.00	0.86
2.4	มีการให้คำปรึกษา แนะนำการเขียนรายงาน การวิจัยทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทาง การศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.86

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
2. การวิจัย (ต่อ)					
2.5	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ	1.00	0.95	1.00	0.84
2.6	มีการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการนิเทศการศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.84
2.7	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.84
2.8	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1.00	0.95	1.00	0.84
2.9	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1.00	0.95	1.00	0.86
3. การสื่อสารและแรงจูงใจ					
3.1	มีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของ บุคคลที่แตกต่างและหลากหลาย อย่างจริงใจ	1.00	0.95	1.00	0.85
3.2	มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นด้วยความจริงใจ	0.80	0.95	1.00	0.85
3.3	มีทักษะการพูด และเขียนเพื่อการสื่อสารได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	1.00	0.95	1.00	0.86
3.4	มีความเข้าใจและจับประเด็นใจความสำคัญใน การสื่อสารได้	1.00	0.95	1.00	0.86

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
3. การสื่อสารและแรงจูงใจ (ต่อ)					
3.5	อธิบายความหรือให้รายละเอียดในการนิเทศและ เชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจ ง่าย	1.00	0.95	1.00	0.86
3.6	มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อชักจูงและ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ คล้อยตาม	1.00	0.95	1.00	0.86
3.7	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ด้านการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	0.80	0.95	1.00	0.86
3.8	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาและ ปรับปรุงตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี กับผู้อื่น	1.00	0.95	1.00	0.86
4. การทำงานเป็นทีม					
4.1	มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์	1.00	0.95	1.00	0.86
4.2	มีการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	1.00	0.95	1.00	0.86
4.3	มีการร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจร่วมกันในการ ทำงานและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	1.00	0.95	1.00	0.86
4.4	มีการแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม	1.00	0.95	1.00	0.86
4.5	มีการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก ในทีม	1.00	0.95	1.00	0.86
4.6	มีการยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ	1.00	0.95	1.00	0.86

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
4. การทำงานเป็นทีม (ต่อ)					
4.7	มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่ หลากหลายได้	1.00	0.95	1.00	0.86
4.8	มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1.00	0.95	1.00	0.86
4.9	ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน	1.00	0.95	1.00	0.86
4.10	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	1.00	0.95	1.00	0.86
4.11	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ	1.00	0.95	1.00	0.86

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

**เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง**

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสถานที่ทำงาน ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจณิสตา สมบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์

1. สมรรถนะการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะในการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ วางแผน รวมทั้งให้คำปรึกษา และกระตุ้น วิธีการพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา, การวิจัย, การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

1.1 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กลยุทธ์การนิเทศ วิธีการและกระบวนการ หรือขั้นตอนของการนิเทศ หลักการและรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนา ส่งเสริม แนะนำ วางแผนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การทำงานของครูซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สูงสุดเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

1.2 การวิจัย หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัย ไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย การนำผลการวิจัยไปพัฒนาเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เชื่อถือ

1.3 การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง การสื่อสารกับคนอื่นด้วยการเขียน พูด ไน้มนาว จูงใจโดยใช้วิธีการหรือสื่อต่าง ๆ รวมถึงทำให้บุคคลอื่นประทับใจ สนับสนุน ความคิด และแนวทางของตนเพื่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior change) รวมถึง ความรู้ ทักษะอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกหัดของแต่ละบุคคล

3. การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัว ที่พร้อมจะ แสดงออกมาได้ทุกเมื่อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง ผู้เรียนสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ และเข้าใจในประโยชน์ของเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง

3.3 การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจ และเป็นผู้ระบุวิธีการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

3.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนแสวงหาแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ และการกำหนดแหล่งทรัพยากรที่ใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้ของตนเอง

3.5 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนตั้งเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ ใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม และวัดผลการเรียนรู้ของตนเองว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

4. กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจนจัดการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

4.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้ มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.2 พันธกิจ หมายถึง กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงาน

4.3 เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจะให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล การกำกับควบคุม การวางแผน และการติดตามประเมินผลงานของสถานศึกษา

4.4 กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 โครงการหรือกิจกรรม หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบมีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4.6 ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

5. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ หมายถึง การดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนในการทำให้กลยุทธ์เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

7. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หมายถึง การใคร่ครวญจนทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลหรือองค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย

7.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ

7.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อเสียหรือข้อด้อยที่ส่งผลเสียไม่ประสบผลสำเร็จ

7.3 การวิเคราะห์โอกาส หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

7.4 การวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ

8. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายระเบียบราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะให้คำปรึกษา ฝึกฝน อบรม เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับครูและผู้บริหาร รวมทั้งทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษาในปีการศึกษา 2564

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของ
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. ชื่อผู้สัมภาษณ์
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา
4. สถานที่สัมภาษณ์
5. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์
 - 5.1 เพศ
 - 1) ชาย 2) หญิง
 - 5.2 อายุ
 - 1) น้อยกว่า 30 ปี 2) 30-35 ปี 3) 36-40 ปี
 - 4) 41-45 ปี 5) 46-50 ปี 6) 51-55 ปี
 - 7) 56-60 ปี 8) มากกว่า 60 ปี
 - 5.3 ตำแหน่งปัจจุบัน
 - 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ศึกษานิเทศก์
 - 3) อื่น ๆ (ระบุ).....
 - 5.4 วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท
 - 3) ปริญญาเอก 4) อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์และขอความช่วยเหลือการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

1. องค์ประกอบหลักของการเรียนรู้แบบนำตนเองสำหรับกรณีการนิเทศการศึกษา
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบหลัก
ควรมีองค์ประกอบย่อยหรือขอความช่วยเหลือ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แนวทาง/วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ปัจจัยความสำเร็จสำหรับการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถาม
ทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่า
อย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจณิสตา สมบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 087-9811739 Email : kigkee2515@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง
ของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ศึกษานิเทศก์

3. วิทยฐานะ

ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

4. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี

40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาโท ปริญญาเอก

6. ประสบการณ์ด้านการนิเทศ

น้อยกว่า 10 ปี 11 – 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

7. กลุ่มงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา

กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ

นิเทศการศึกษา

8. สังกัด สพป. สพม.

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์
การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

(/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับ "**สภาพปัจจุบัน**" และ "**สภาพที่พึงประสงค์**" ตามความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "**สภาพปัจจุบัน**"

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "**สภาพที่พึงประสงค์**"

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม (เฉพาะข้อ 1)

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ											
	1.1) มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศ รูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี		/				/				
	1.2) มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการนิเทศ ที่เป็นระบบและนำไปสู่การนิเทศตามแผนงาน/ โครงการที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม		/				/				
	1.3) มีความรู้ ความสามารถและทักษะการนิเทศ ด้านระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา			/			/				
	1.4) มีการใช้หลักการ แนวคิด จิตวิทยาทางการ ศึกษามาใช้ในการนิเทศ		/				/				
	1.5) มีความเป็นผู้นำด้านการนิเทศการศึกษา	/					/				
	1.6) มีการจัดกิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการนิเทศ ด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ การศึกษา ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง		/				/				
	1.7) มีการสะท้อนผลความสำเร็จที่เกิดจากการนิเทศ การศึกษา		/				/				
	1.8) สื่อเทคโนโลยีเอื้อต่อการนิเทศการศึกษาได้เป็น อย่างดีและเหมาะสมกับสถานการณ์		/				/				

1.1 หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธี มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับมาก และท่านมีความเห็นว่า ควรมีการปฏิบัติในระดับ **มากที่สุด**

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้



**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต้องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจณิสตา สมบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 087-9811739 e-mail: kigkee2515@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง
ของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ด้านการนิเทศ

น้อยกว่า 10 ปี 11 - 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การ
พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ความเหมาะสมของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การ
พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือสภาพ
บริบทเป็นที่ยอมรับได้

ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การ
พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ความเหมาะสม"

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ความเป็นไปได้"

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการ เรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ตัวชี้วัด										
1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เป็นแบบอย่างได้										
2. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำร่วมกัน เป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน										
3. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและแสดงความเคารพให้เกียรติ ทีมงานที่มีความหลากหลาย										
กลยุทธ์ที่ 6										
พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งชุมชน แห่งการเรียนรู้										
โครงการ										
1.โครงการพัฒนางานนิเทศด้วยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC										
2. โครงการนิเทศออนไลน์										
3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย										
ตัวชี้วัด										
1.ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาเครือข่าย งานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นไปตามเป้าหมาย ที่สูงขึ้น										
2. มีห้องนิเทศออนไลน์										
3. ศึกษานิเทศก์ได้เข้าร่วมกิจกรรมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น										

ขอขอบคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 5

**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจณิสตา สมบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท 087-9811739 e-mail: kigkee2515@gmail.com

โทรศัพท 087-9811739 e-mail: kigkee2515@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ด้านการนิเทศ

น้อยกว่า 10 ปี 11 - 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ระดับความเหมาะสม”

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความ เหมาะสม				
	1	2	3	4	5
1. ด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ					
1.1 ความสวยงามของปก					
1.2 ความเหมาะสมของขนาดรูปลักษณ์					
1.3 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
1.4 การใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา					
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
2.1 ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์					
2.2 เนื้อหาสาระของคู่มือถูกต้อง สมบูรณ์					
2.3 การรวบรวมเนื้อหาสาระ/องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน					
2.4 แนวคิดและการนำเสนอชัดเจน ทันสมัย					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
3. ด้านการนำคู่มือไปใช้					
3.1 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
3.2 ประโยชน์ของคู่มือต่อการพัฒนาวิชาชีพ					
3.3 สามารถนำไปใช้การพัฒนาตนเองหรือนำเสนอแนะคนอื่นได้					
3.4 ความรู้ที่ได้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารการจัดการได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์การนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กลยุทธ์การพัฒนา
สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามรายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ใช้ในการทดลอง (Try Out) ดังนี้

ที่	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (tryout)
1	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	17	10
2	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	17	10
3	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	14	10
4	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2	15	10
5	สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	13	10
	รวม	76	40

วันที่ 27 กันยายน 2564 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์
ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อ.เมือง จ.สกลนคร จำนวน
10 คน, สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อ.เมือง จ.สกลนคร จำนวน
10 คน ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง

วันที่ 28 กันยายน 2564 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร จำนวน 10 คน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร จำนวน 10 คน

วันที่ 30 กันยายน 2564 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม จำนวน 10 คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้ทั้งสิ้น 40 คน หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สามารถแยกรายชื่อและรายด้าน ได้ดังนี้

ผลการนำแบบสอบถาม กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ 40 คน แล้ว นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศ	0.86
2. ด้านการวิจัย	0.97
3. ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	0.88
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.96

การตรวจสอบ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
 โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
วิสัยทัศน์		
พัฒนาตน ร่วมพัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ อย่างกัลยาณมิตร ด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง	ปรับ	พัฒนาตน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ อย่างกัลยาณมิตร สร้างภาคีเครือข่าย ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยการ เรียนรู้แบบนำตนเอง
พันธกิจ		
1. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการใช้วิธีการนิเทศที่ หลากหลายและเป็นระบบ	√	1. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศ ให้ มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้วิธีการ นิเทศที่หลากหลายและเป็นระบบ
2. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	ปรับ	2. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อการยกระดับคุณภาพ การศึกษา
3. วิจัยและพัฒนานวัตกรรม ในการยกระดับ คุณภาพการศึกษา	ปรับ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง แรงจูงใจ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	ปรับ (รวม)	
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	ปรับ	4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายทางวิชาการ
เป้าประสงค์		
1. มีความรู้แตกฉาน ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระ เรื่อง ที่จะทำการนิเทศ	√	1. มีความรู้แตกฉาน ลึกซึ้งในเนื้อหา สาระวิชาชีพศึกษานิเทศก์
2. มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับครู ผู้บริหาร สถานศึกษา หรือ องค์กรเครือข่าย	ปรับ	2. มีทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
3. มีทักษะในการวิจัยเชิงประเมินนโยบาย แผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ สามารถใช้การ ประเมินเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และ ชี้แนะ	ปรับ	3. มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
4. มีทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะ ไอซีที เพื่อสนับสนุนหรือให้เอื้อ ต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน	ปรับ	4. มีทักษะการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ
5. มีทักษะในการใช้กลไกเครือข่ายหรือ ส่งเสริมเครือข่าย ให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในวงการศึกษา	ปรับ	5. มีเครือข่ายทางวิชาการให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษา
กลยุทธ์ที่ 1		
ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิค อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	✓	ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคนิค อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
โครงการ		
1. โครงการอบรมการนิเทศการศึกษาด้วย เทคนิค วิธีการ ที่หลากหลาย	✓	โครงการพัฒนาการนิเทศการศึกษาด้วย เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย
2. โครงการรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษาด้วย เทคนิควิธีการที่หลากหลาย	ปรับ	โครงการส่งเสริมการนิเทศภายใน
3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้าน การนิเทศการศึกษา	ปรับ	โครงการส่งเสริมและพัฒนาการสร้าง เครือข่ายงานนิเทศ
4. โครงการอบรมการสร้างเครือข่ายด้าน การนิเทศการศึกษา	ปรับ	โครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษาได้	ปรับ	1. ศึกษานิเทศก์ ได้มีการออกแบบจัดทำแผน การนิเทศการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในระดับดีขึ้น
2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้รับการอบรม พัฒนาต่อปี ไม่น้อยกว่า 30 ชม./ปี	ปรับ	2. ศึกษานิเทศก์ ได้รับการพัฒนาวิชาชีพใน ระดับที่สูงขึ้น
3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้สร้าง เครือข่ายเพื่อพัฒนาวิชาชีพและประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ปรับ	3. ศึกษานิเทศก์นิเทศโดยยึดหลักเป็นระบบ และต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 2		
พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศข้อมูลข่าวสาร (สื่อ ICT)	ปรับ	พัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัล
โครงการ		
1. โครงการผลิต สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการนิเทศการศึกษา	ปรับ	1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศด้านการนิเทศการศึกษา	ปรับ	2. โครงการพัฒนาสื่อนวัตกรรม
3. โครงการประเมิน เลือกลงใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อการนิเทศ		3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่าน ดิจิทัล
4. โครงการนิเทศยุคใหม่แบบ 360 องศา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร (สื่อ ICT) ที่เป็นปัจจุบัน	ตัดทิ้ง	

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีนวัตกรรมเพื่อ การนิเทศการศึกษา และวิธีการปฏิบัติที่เป็น เลิศ	ปรับ	1. ศึกษานิเทศก์มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อ การนิเทศการศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่าง ได้
2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษา	ปรับ	2. ศึกษานิเทศก์ ผลิตสื่อ นวัตกรรมทางด้าน นิเทศการศึกษา
3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 สามารถเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศการศึกษาได้ อย่างเหมาะสม	ปรับ	3. ศึกษานิเทศก์ สามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมทางด้านนิเทศได้อย่างเหมาะสมใน ระดับที่สูงขึ้น
4. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 สามารถนิเทศ ยุคใหม่แบบ 360 องศา โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศข้อมูลข่าวสาร (สื่อ ICT) ที่เป็น ปัจจุบัน	ตัดทิ้ง	
กลยุทธ์ 3		
ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	✓	ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ ความรู้ใหม่
โครงการ		
1. โครงการอบรมการวิจัยการศึกษาโดยใช้ งานประจำเป็นฐาน R2Rในการวิจัย		1. โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย
2. โครงการอบรมวิเคราะห์ วิจัย การพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้		2. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานวิจัย
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้พัฒนาตนเอง โดยมีงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง		1. ศึกษานิเทศก์ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนา ทักษะด้านวิจัยในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการนิเทศ ติดตามเป็นระบบโดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นฐาน	ปรับ	2. ศึกษานิเทศก์มีงานวิจัยและสามารถ เผยแพร่งานวิจัยที่เป็นแบบอย่างได้
3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีงานวิจัยและ เผยแพร่งานวิจัย	ปรับ	3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
	เพิ่ม	4. สร้างและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมได้ เป็นที่ยอมรับ
	เพิ่ม	5. ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงและ พัฒนางานนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ 4		
ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย	ปรับ	พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ
โครงการ		
1. โครงการวิจัยและเผยแพร่ ผลงานวิจัย	ปรับ	1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและ แรงจูงใจด้านการนิเทศ
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยระดับ นานาชาติ	ปรับ	2. โครงการพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็น กัลยาณมิตร
3. โครงการประกวด Best Practice	เพิ่ม	3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการสื่อสาร ผ่านสื่อดิจิทัล
	เพิ่ม	4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการ พัฒนาการนิเทศรายบุคคล ID Plan
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 มีการเผยแพร่ ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	ปรับ	1. ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
2. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 ได้ร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยระดับนานาชาติ	ปรับ	2. ให้บริการและคำชี้แนะเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	เพิ่ม	3. สื่อสารงานนิเทศผ่านระบบดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสมในระดับดีขึ้น
	เพิ่ม	4. ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการพัฒนากการ นิเทศรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 5		
พัฒนาทักษะการสื่อสารและแรงจูงใจ	ปรับ	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
โครงการ		
1. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและ แรงจูงใจด้านการนิเทศ	ปรับ	1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการ นิเทศการศึกษา
2. โครงการอบรมพัฒนาทักษะการนิเทศ อย่างเป็นกัลยาณมิตร	ปรับ	2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม
3. โครงการสร้างเสริมทักษะด้านการ สื่อสารด้วยการเรียนรู้แบบการนำตนเอง	ปรับ	3. โครงการพัฒนากการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
4. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนการ พัฒนากการนิเทศรายบุคคล ID Plan	ปรับ	4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจใน องค์กร
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษานิเทศก์ ร้อยละ 95 ใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารได้อย่าง แคล่วคล่องว่องไว	ปรับ	1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เป็น แบบอย่างได้
2. ให้บริการและคำชี้แนะ เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็น กัลยาณมิตร	ปรับ	2. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำ ร่วมกันเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อน ร่วมงานทุกคน

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
3. ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำแผนการพัฒนาการ นิเทศรายบุคคล (ID Plan) ทุกปีการศึกษา	ปรับ	3. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแสดงความ เคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย
กลยุทธ์ที่ 6	ปรับ	กลยุทธ์ที่ 5
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		
โครงการ		
1. โครงการพัฒนาผู้นำทางวิชาการเพื่อการ นิเทศการศึกษา	✓	
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	✓	
3. โครงการปฏิรูปการนิเทศแนวใหม่แบบมี ส่วนร่วม	✓	
4. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความ ร่วมมือร่วมใจในองค์กร	✓	
ตัวชี้วัด		
1. มีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำ ร่วมกันเป็นทีมและเห็นคุณค่าของเพื่อน ร่วมงานทุกคน	✓	
2. ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดง ความเคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความ หลากหลาย	✓	

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ศึกษานิเทศก์	คง เดิม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
กลยุทธ์ที่ 7	ปรับ	กลยุทธ์ที่ 6
ส่งเสริมและพัฒนากการสร้างวัฒนธรรม ใหม่ในการฝึกอบรมภายในองค์กรให้มี ความเข้มแข็ง	ปรับ	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งชุมชน แห่งการเรียนรู้
โครงการ		
1. โครงการพัฒนางานนิเทศด้วย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community PLC)	✓	1. โครงการพัฒนางานนิเทศด้วย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC
2. โครงการนิเทศออนไลน์	✓	2. โครงการนิเทศออนไลน์
3. โครงการจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community PLC)	ปรับ	3. โครงการจัดตั้งภาคีเครือข่าย
ตัวชี้วัด		
1. ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน นิเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ปรับ	1. ประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนา เครือข่ายงานนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นไป ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น
2. ศึกษานิเทศก์เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ พัฒนาทักษะการนิเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ปรับ	2. มีห้องนิเทศออนไลน์
3. ศึกษานิเทศก์ร้อยละ 95 เข้าร่วม การนิเทศออนไลน์	ปรับ	3. ศึกษานิเทศก์ได้เข้าร่วมกิจกรรมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น

แบบประเมินและรับรอง (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาศมรรณะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วัตถุประสงค์ของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1.1 เพื่อตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาศมรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นฉบับร่างเพื่อยืนยันหรือปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น

1.2 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการนำร่างกลยุทธ์การพัฒนาศมรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้สำหรับ การพัฒนาศมรรณะการนิเทศ

2. ข้อตกลงเบื้องต้น

ให้ผู้ร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระเพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นในภาพรวม ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมารวบรวมเพื่อสรุปความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ให้ถูกต้องเท่านั้น

ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาเข้าร่วมในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้

จณิสตา สมบูรณ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1 การตรวจสอบ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาศรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การตรวจสอบ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาศรรณะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ข้อเสนอแนะ
1.วิสัยทัศน์ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
2.พันธกิจ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
3.เป้าประสงค์ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
4. กลยุทธ์ที่ 1 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
4.1. โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
4.2. ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง

รายการ	ข้อเสนอแนะ
5.กลยุทธ์ที่ 2 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
5.1. โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
5.2. ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
6.กลยุทธ์ที่ 3 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
6.1. โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
6.2. ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง

รายการ	ข้อเสนอแนะ
7. กลยุทธ์ที่ 4 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
7.1 โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
7.2 ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
8. กลยุทธ์ที่ 5 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
8.1 โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
8.2. ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง

รายการ	ข้อเสนอแนะ
9. กลยุทธ์ที่ 6 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
9.1 โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
9.2. ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
10. กลยุทธ์ที่ 7 <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
10.1 โครงการ <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง
10.2 ตัวชี้วัด <input type="radio"/> เหมาะสม <input type="radio"/> ปรับปรุง

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ
(.....)
...../...../.....

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 2. ผศ.ดร.อุษา ปราบหงษ์ | อาจารย์ประจำสาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผศ.ดร.วัลลภา นลากบง | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. ดร.สาริตรี หลักทอง | ประธานสาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ
จิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร.สมพร หลิมเจริญ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.ประภัสสร สุภาสอน | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 |
| 7. ดร. ชอบกิจ กนกหงส์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ
การนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.เจตนา เมืองมูล | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 2. ดร.เจริญ ราชโสภา | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 3. ดร.สนธยา หลักทอง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 4. ดร.ลาวัณย์ ตรีเนตร | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 5. นายทวีศักดิ์ ชัยมาโย | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 6. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ | อดีตนายกสมาพันธ์
ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย |
| 7. ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การ
พัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. นายอนุกุล ทองนุ้ย | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 2. ดร.ปริญญา อุปลลา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 |
| 3. ดร.สนธยา หลักทอง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 4. ดร.เอมอร จันทนตรี | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม |
| 5. ดร.บรรพต แสนสุวรรณ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.นิภาวรรณ เดชบุญ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 |
| 7. ดร.ขวัญฤดี ไชยชาญ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 |

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของกลยุทธ์การพัฒนาศรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายไพโรวัลย์ จันทะนะ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 2. ผศ.ดร.วัลลิกา ฉลากบาง | อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ชรินทร์ เจริญไชย | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 4. ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 5. ดร.ณัฐพงษ์ ฉลาดแย้ม | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 1 |
| 6. ดร.โชติกา กุณสิทธิ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 7. ดร.กิ่งแก้ว ภูทองเงิน | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มผู้ใช้
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. นายพลชัย ชุมปัญญา | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 2. ดร. วิชาญ เกษเพชร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 3. ดร.ฐิตินันท์ นันทะศรี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ |
| 4. รศ.ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ | อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 5. ดร.นิพนธ์ บรรพสาร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 7. ดร. ไพบูรณ์ เกตวงษา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |

ภาคผนวก จ

แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศ

โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาคำประกอบของสมรรถนะการนิเทศ
โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้แบบนำตนเองสำหรับการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ปัจจุบันเป็นคนเก่ง ที่มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ดีอยู่แล้ว ยิ่งถ้าได้นำหลักการแนวคิดของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ ยิ่งมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างมากเพราะทุกวันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีก็เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ควรต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาสมรรถนะตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการที่เป็นศึกษานิเทศก์ที่ดีต่อไปได้

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในสังกัดให้มีความรู้ในทุก ๆ เรื่อง ทั้ง ออนไลน์ ออนไลน์ ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองยิ่งเป็นสิ่งที่ ศึกษานิเทศก์นำมาใช้เพื่อให้ปรับตัวกับยุคสมัยของโลกปัจจุบัน เพื่อที่จะนำความรู้ไปปรับใช้ในการจัดการนิเทศ ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอน active learning ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง การเป็นศึกษานิเทศก์วิทยากรที่ดี ถ่ายทอดความรู้และเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สรุปได้ว่า สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มี 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ ความรู้ ทักษะและ เจตคติคุณลักษณะของบุคคลนั้น ๆ ถ้าศึกษานิเทศก์มีความรู้ด้านนิเทศที่แตกฉาน มีทักษะ ความสามารถในการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบ วิธีการและมีบุคลิกเฉพาะตัวที่ทำให้ผู้อื่นคือผู้รับการนิเทศได้ชื่นชม ก็แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะดีเด่นด้านการนิเทศ ถ้านำแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาปรับใช้ ทั้ง 5 กระบวนการ นั้นยิ่ง

ส่งผลดีเป็นอย่างมาก เพราะในปัจจุบัน ผู้รับการนิเทศไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูและ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยังต้องคอยรับการช่วยเหลือด้านการศึกษาโดยส่งผ่านศึกษานิเทศก์เป็นผู้
ประสานว่าจะเป็นเรื่องนโยบายของส่วนกลาง หรือนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ดังนั้นศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถและบุคลิก ที่น่าเชื่อถือ
เป็นผู้มีสมรรถนะในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
ศึกษานิเทศก์ มีองค์ประกอบการเรียนรู้ ดังนี้ สมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของศึกษานิเทศก์ที่ได้กล่าวไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์การแสวงหา
ความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการ
เรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผล
การเรียนรู้ เมื่อศึกษานิเทศก์นำกระบวนการนี้มาพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านความรู้ ทักษะความสามารถและลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน เชื่อว่า ศึกษานิเทศก์
ยุคใหม่ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และ
สามารถที่จะประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ
ศึกษานิเทศก์ ที่ได้กล่าวไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน นั้น เนื่องจากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็น
กระบวนการภายในตัวบุคคล การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์จึงควรมีทั้ง
การพัฒนาจากกระบวนการภายในและพฤติกรรมภายนอกที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลนั้น และ
นอกจากนี้ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ 1) ศึกษานิเทศก์มีการวางแผนการ
เรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ศึกษานิเทศก์มีการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง
(Learning Needs) 3) ศึกษานิเทศก์มีการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning
Goals) 4) ศึกษานิเทศก์มีการเลือกวิธีเรียนด้วยตนเอง (Learning Strategies)
5) ศึกษานิเทศก์มีการแสวงหาแหล่งความรู้ (Learning Resources) รวบรวมข้อมูล และ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง 6) ศึกษานิเทศก์มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(Learning Evaluation) ในสังคมยุคปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ต้องหมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยตัวเองให้มาก ๆ เพื่อที่จะได้ทันกับสถานการณ์โลกและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป ไม่หยุดการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ (Self – directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากนี้ที่สำคัญศึกษานิเทศก์ยังต้องมีการพัฒนาแรงจูงใจและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ให้เกิดขึ้นได้โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในช่วงที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จากยุคที่สามารถเรียนผ่านเว็บ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ปัจจุบันยังสามารถเรียนรู้ผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์คได้อีกด้วย ศึกษานิเทศก์ต้องศึกษาเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนจะเห็นได้ว่า เช่น การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควรขาดการนำบริบทของแต่ละเขตพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนา เมื่อวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาดังกล่าว เราสามารถนำข้อมูลดังกล่าวที่มีมาใช้ในการแก้ปัญหา หาแนวทางแก้ไข ซึ่งจากการที่ได้

วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารเพื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ (Self – directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ศึกษานิเทศก์จะได้นำไปพัฒนาสมรรถนะการนิเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้จากการที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารเพื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ 2) การวิจัย 3) การสื่อสารและแรงจูงใจ และ 4) การทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบของสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ (Self-directed Learning) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์การแสวงหาความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน 3) การวางแผนการเรียนรู้ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

สืบเนื่องจากการยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์ที่ดีจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุทิศตน ทักษะ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมาปรับใช้และพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วเห็นว่ามีเหมาะสมและนำไปปฏิบัติเป็นอย่างยิ่งเพื่อ
ศึกษานิเทศก์ จะได้มีความสามารถทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ มีผลงานโดดเด่นเป็นที่
ประจักษ์ มีความประพฤติเหมาะสม สมควรเป็นแบบอย่างให้แก่ศึกษานิเทศก์คนอื่น และ
ศึกษานิเทศก์ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ถึงพร้อมด้วยคุณลักษณะในทุก
สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ถือว่าการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ศึกษานิเทศก์
ได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่ความเป็นคนเก่งซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในวงการ
วิชาชีพศึกษานิเทศก์และวงการการศึกษา ต่อไป

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๕๑

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อุษา ปราบหงษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์กศพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๐๔๘๑ ๑๗๓๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๓

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประภัสร สุภาสอน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ วิชาการราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๘๑ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๕๓

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ชอบกิจ กนกหงส์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๓ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๑

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล ศติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๔๘๓ ๑๗๓๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๕๓

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สาวิตรี หลีกทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๘๓ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์กมล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๓ ๑๗๓๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๙๘

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

๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๑ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๖๓๒๒๓๓๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๓ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๙๘



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

๒๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๙๘๑ ๑๗๑๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๙๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๒๔๕๓ ๑๙๙๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๓๐๙๘

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

๒๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๐๔๘๑ ๑๕๗๓๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๑๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เจตนา เมืองมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๒๓๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๖๑ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๑ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางเจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๖๔๘๑ ๓๗๓๓๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๙

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

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ ทวีศักดิ์ ไชยมาโย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๑ ๑๗๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๘๑

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

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธนศักดิ์ ศิริไพณย์นันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๘๑ ๑๙๓๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ศษ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๑๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ลาวัณย์ ศรีเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสาน วัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๔๘๓ ๑๗๓๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๑

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

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สนธยา หลีกทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสาน วัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๘๓ ๑๗๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๔๙

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

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เจริญ ราชโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางฉนิษฐา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสาน วัน-เวลา ที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางฉนิษฐา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๗๐๘๘๓ ๓๗๓๓๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายอนุกุล ทองนุ้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนามานช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๔๘๓ ๑๗๓๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ปริญญา อุบลลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๐๘๘ ๑๕๗๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.สนธยา หลักทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางฉนิษฐา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒๒

ผู้ประสานงาน นางฉนิษฐา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๘๑ ๓๗๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ชอบกิจ กนกหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๑ ๑๗๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.เอมอร จันทนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจนิสดา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจนิสดา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๘๑,๑๗๓๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.บรรพต แสนสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางฉนิษฐา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางฉนิษฐา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๗๐๘๑, ๙๗๑๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.นิภาวรรณ เดชบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรม์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๘ ๖๓๐๘๓, ๐๖๖๓๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘

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

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ขวัญฤดี ไชยชาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยการสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Zoom ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๘๓,๓๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘

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

๓๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๘๑ ๑๗๓๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชรินทร์ เจริญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๔๘๓ ๑๙๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๐๘๑ ๓๕๖๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ณัฐพงษ์ ฉลาดรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๘๑ ๓๗๓๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.โชติกา กุณสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางฉนิษฐา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางฉนิษฐา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๖๔๘๓ ๑๗๖๓๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กิ่งแก้ว ภูทองเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๘๑ ๑๗๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไพโรจน์ จันทร์ชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๑ ๑๗๓๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๓

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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๙๘๖ ๑๗๗๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๓

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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิชาญ เกษเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๘๓ ๓๕๓๓๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๑

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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ไพบูรณ์ เกศวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๒๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๖๖ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๖ ๐๐๓๒๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๐๔๘๒ ๑๒๖๓๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๓

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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ส่องแสง ปรีดีชอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๙๘๓ ๑๕๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๑๕๑

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

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙ ๐๐๒๐

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๐๘๓ ๙๙๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑

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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ฐิติพันธ์ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๘๘๓ ๑๗๖๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๓



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

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพลชัย ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ

ด้วย นางจณิสตา สมบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๖๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจณิสตา สมบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๑๘๘๑ ๑๗๓๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางจณิสตา สมบูรณ์
วันเดือน ปี เกิด	พฤษภาคม 2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46 หมู่ 11 ตำบลเดื่อศรีคันไชย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544	ครูโรงเรียนสุขสุขพิทยาคม อำเภอศรีณรงค์ จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2546	ครูโรงเรียนปอพานพิทยาคม (รัชมังคลาภิเษก) อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2547	ครูโรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2563	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3