

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด The Provincial Supervisor Competency Dictionary

เสถียรรัตน์ คงคา

Sathianrat Kongka

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

E-mail: sratk2525@gmail.com

Received May 14, 2020; Revised June 21, 2020; Accepted September 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) สรรพจนานุกรมศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 249 คน เป็นการศึกษาแบบในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียวไม่มีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การทำงานเป็นทีม (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (4) การสื่อสารและจูงใจ (5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (6) การมีวิสัยทัศน์

2) พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ คือ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 15 สมรรถนะ (2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประกอบด้วย 16 สมรรถนะ (4) การสื่อสารและจูงใจ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ (5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ (6) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: สมรรถนะ; พจนานุกรมสมรรถนะ; ศึกษาในเทศก์จังหวัด

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to identify the provincial supervisor competency; (2) to identify the provincial supervisor competency dictionary; and (3) to verify the provincial supervisor competency dictionary. A sample of 249 cases were drawn from the provincial supervisor in the Provincial Education Office, The Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. This research design was non-experimental case design. The instruments included the semi-structured interview, the opinionnaire and the questionnaire for confirming the provincial supervisor competency dictionary. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviations, content analysis, and exploratory factor analysis. The research results were found as follows;

1. The provincial supervisor competency was composed of 6 factors: (1) Academic Leadership (2) Teamwork (3) Accumulating Professional Task (4) Communication and Influencing (5) Human Potential Development and (6) Visioning

2. The provincial supervisor competency dictionary consisted of 6 factors 53 competencies. They were listed as follows: (1) Academic Leadership with 15 competencies (2) Teamwork with 10 competencies (3) Accumulating Professional Task with 16 competencies (4) Communication and Influencing with 3 competencies (5) Human Potential Development with 4 competencies, and (6) Visioning with 5 competencies.

3. The provincial supervisor competency dictionary was verified with accuracy, propriety, feasibility, and utility.

Keywords: Competency; Competency Dictionary; Provincial Supervisor

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) สู่อุตสาหกรรม 4.0 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การพัฒนาแบบสมรรถฐาน (Competency based development) กำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน สมรรถนะนิยามอ้างอิงนิยามของ David C. McClelland ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า พบว่า สิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะและทัศนคติหรือแรงจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนา (สุกัญญา รัตติธรรมโชติ, 2549) ปัจจุบันงานด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมากมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น หลักสูตรความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ แนวความคิด และแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังคงพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องบางคน ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ปัญหาดังกล่าวสามารถจะแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ ให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ พึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นศึกษานิเทศก์ควรศึกษาทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศการศึกษาดีขึ้น ในกระบวนการแนะนำช่วยเหลือ พัฒนาครู ให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552) ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาจนถึงระดับปฏิบัติรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีได้มีการยกเลิก และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนมาแล้วหลายฉบับ เพื่อแก้ไขการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนภูมิภาค กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการโอนกิจการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งกระทรวงโดยต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังคนและงบประมาณ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อน และสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการ และกลไกเพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการ และรองรับการปฏิรูปการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีมติ อ.ก.พ.กระทรวงศึกษาธิการประกาศ เรื่องการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) สำนักงานศึกษาธิการภาค 2) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มนโยบายและแผน (4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา (5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (6) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (7) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมนักเรียน (8) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งศึกษานิเทศก์จังหวัดปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ในส่วนของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มี 10 ภารกิจงานหลัก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้นกระบวนการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัดในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความรู้เฉพาะที่เหมาะสมจากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ผสมผสานกัน จึงใช้หลักการสมรรถนะในการประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัดในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามข้อกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เรียกว่า “สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด” นั่นเอง

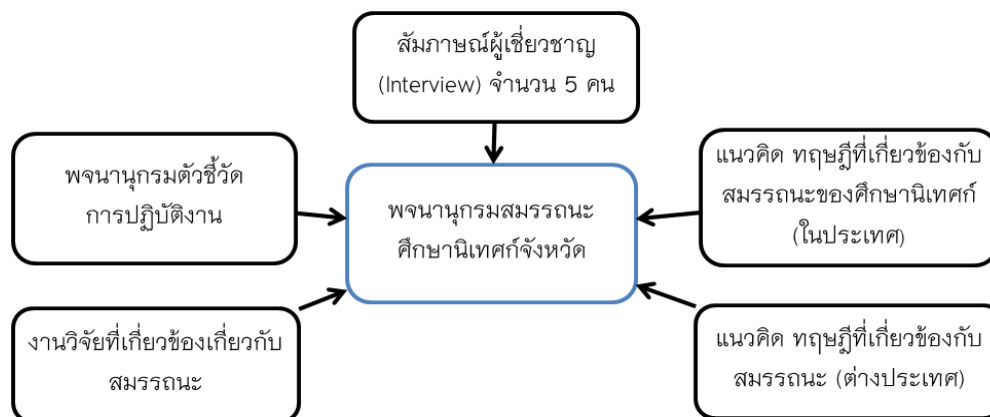
ปัญหาและอุปสรรคที่พบหลังจากทำงานมา 1 ปี ของศึกษานิเทศก์จังหวัด คือ งบประมาณไม่เพียงพอ มีบุคลากรไม่ครบตามกรอบกำลัง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พยายามประสานงานลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานแบบกัลยาณมิตร การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ยังไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง มีบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ขาดการพบปะแลกเปลี่ยนในเวทีวิชาการ การประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพในบางจังหวัด ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในส่วนของหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องขอความร่วมมือในการตรวจราชการ ความสับสนในหน้าที่และภาระงาน บทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน และศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบกฎหมายยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้เต็มที่ (สรวง ศรีแก้วทุม, 2561)

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น(ศึกษานิเทศก์) ตามมาตรฐาน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) พบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อเป็นประโยชน์ ให้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบสรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
2. เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด
3. เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 700 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ออกเป็นภาคต่างๆ 5 ภาค ได้แก่ 1) ภาคกลาง 2) ภาคใต้ 3) ภาคตะวันออก 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 5) ภาคเหนือ และแบ่งตามอัตราส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรายจังหวัด 77 จังหวัด ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยเปิดตารางประมาณกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 249 คน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแบบแผนในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ผู้วิจัยจึงได้วางแผนลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การศึกษาตัวแปรสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview)

1.3 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Openionnaire)

1.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

1.5 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.835

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 249 คน

1.7 นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยคำนวณค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) การยืนยันตัวแปรสมรรถนะและการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 นำตัวแปรที่สังเกตได้ศึกษานิเทศก์จังหวัด มายืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรองค์ประกอบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

2.2 การสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีวิธีการดำเนินการ ใช้แนวทางจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ความหมายของ Pls 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย 7) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล 8) ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) ผู้เก็บข้อมูล

3) การยืนยันพหุนาฏกรรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพหุนาฏกรรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 4 แบบ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีอะไรบ้าง (2) ความคิดเห็นอื่น ๆ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) สอบถามความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ขั้นตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะพหุนาฏกรรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

4. แบบสอบถามเพื่อยืนยันพหุนาฏกรรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับและกาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำปรับประเด็นสำคัญ จำนวน 130 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 124 ข้อ นำไปสร้างเครื่องมือวิจัย โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เนื่องด้วยค่า Corrected Item–Total Correlation ค่าอำนาจการจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงต้องตัดข้อกระทบคำถามข้อที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.069 ออก ทำให้เหลือตัวแปรที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล จำนวน 123 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 249 คน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งได้องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร

วัตถุประสงค์ที่ 2 พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พบว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์พิจารณาทั้ง 4 ด้าน คือ มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ผู้วิจัยนำตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัวแปรสมรรถนะ ประกอบด้วย จำนวน 6 องค์ประกอบ 53 ตัวแปร (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 18 ตัวแปร (2) การทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ตัวแปร (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จำนวน 16 ตัวแปร (4) การสื่อสารและจูงใจ จำนวน 3 ตัวแปร (5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปร (6) การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ตัวแปร มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยเรียงลำดับองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) กำหนดรหัสของแต่ละองค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเขียนพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่นำมาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบที่	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	รหัส
1	การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	AL-01 ถึง AL-15
2	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	T-16 ถึง T-25
3	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional task)	E-26 ถึง E-41
4	การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)	CI-42 ถึง CI-44
5	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	HPD-45 ถึง HPD-48
6	การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	V-49 ถึง V-53

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01)

AL-01		การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
คำนิยาม		กระบวนการวางแผนเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อการตรวจสอบกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง				
หน่วยวัด		ร้อยละ				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายขององค์กร ศึกษานิเทศก์จังหวัดแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถในการวางแผน และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ				
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้เท่ากับหรือสูงกว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89

ตารางที่ 2 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-O1) (ต่อ)

แผนดำเนินการ	- แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยพัฒนาศึกษานิเทศก์แต่ละคนให้ได้รับการพัฒนากายภาพอย่างต่อเนื่อง และทำศักยภาพของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ประชุมสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง - สร้างเครื่องมือ กิจกรรม และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในปีต่อไป
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	รายงานสรุปผลการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับงบประมาณการแต่งตั้งตามคำสั่ง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า การยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยนำพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ ยืนยันโดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์พิจารณาทั้ง 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย จำนวน 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 28 ตัวแปร 2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 24 ตัวแปร 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวแปร 4) การสื่อสารและจูงใจ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 6) การมีวิสัยทัศน์ 4 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการบริหารการศึกษาโดยมีการแบ่งการทำงานหลายหน่วยงาน มีเป้าประสงค์ให้มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ มีจำนวน 8 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 5) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 6) การ

สื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะศึกษานิเทศก์ ตามที่ ครุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) ได้กล่าวไว้ ในมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐาน ที่ 4 พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน มีการ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ ตนเอง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จัดเรียงหมวดหมู่ได้จำนวน 6 องค์ประกอบที่ 53 ตัวแปร โดยในแต่ละสมรรถนะได้จัดเรียงศึกษานิเทศก์จังหวัดตามตัวอักษรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership: AL) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: T) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Accumulating Professional Task: APT) ประกอบด้วย 16 ตัวแปร 4) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing: CI) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development: HPD) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 6) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: V) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นกลุ่มตัวแปรที่จัดเรียงตามหมวดหมู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด และกำหนดรหัสของแต่ละองค์ประกอบงานวิจัยเล่มนี้เพราะสามารถเป็นตัวชี้วัดผลที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา พลายเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบเรียงตามลำดับน้ำหนัก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 การบริหารเวลา องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำ (องค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมผู้นำ องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการบริหาร องค์ประกอบที่ 7 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะส่วนบุคคล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 คือ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ โดยใช้แนวทางของ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2554) ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทวิช แจ่มจรัส (2560) ในผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำแนวทางพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดในงานวิจัยนี้ ไปเพิ่มเติมให้ครบทุกองค์ประกอบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ เรื่อง สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพของศึกษานิเทศก์จังหวัดในช่วงของการทดลองปฏิบัติราชการ และประกอบการเลื่อนวิทยฐานะ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำไปทดลองใช้ไปเป็นตัวแปรสมรรถนะ ในการกำหนดเครื่องมือในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งกับศึกษานิเทศก์ ในรูปแบบเดียวกันนี้ว่าเป็นไปตามสมรรถนะในหน่วยงานของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรนำศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด กับการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นำไปศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภายใน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละกลุ่มงาน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้องค์ประกอบใหม่ในเรื่องของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มี 6 องค์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ชัดเจนและมีทิศทาง องค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ตามการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary) ด้วยหลักการ ATACHV Model ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership: AL) การช่วยเหลือแนะนำปรึกษาช่วยครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประสานงาน มี

ความรู้ ความสามารถทั้งเชิงกว้างและลึกในการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตร การพัฒนาจัดการเรียน การสอน กำกับติดตาม วัดและประเมินผล ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา

2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: T) รู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพและยินดีรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น และคุณลักษณะต่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตร มีทัศนคติที่ดี มองโลกในเชิงบวก มีความเมตตา สนับสนุนเสริมแรง เสริมสร้างความสามัคคี ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รักษาคำพูด

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Accumulating Professional Task: APT) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ชยัน สนใจใฝ่รู้ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคมและกฎหมาย สามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ รู้วัตถุประสงค์ของงานและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ และใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการอย่างสูงสุด

4) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing: CI) กระบวนการถ่ายทอดแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย และข้อมูลข่าวสาร ใช้ภาษาหรือเครื่องสื่อความหมายที่ชัดเจน มีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจตรงกันตามข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ



5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development: HPD) ให้คำปรึกษา สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหาให้กับครู และผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการจัดอบรม สัมมนา การนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ จากการให้คำปรึกษานิเทศก์กำกับ

ติดตาม และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: V) มีการริเริ่ม กำหนดภาพอนาคต มองเห็นอนาคตที่ชัดเจน และพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร สามารถกำหนดทิศทาง แนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม มีความทันสมัย และสร้างสรรค์ทิศทางการพัฒนางาน แลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิคที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร การแก้ปัญหา และเตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา พลายเพชร. (2556). *พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ครูสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์*. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560. จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255>.
- ทวิช แจ่มจำรัส. (2560). *พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ*. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (ที่ 19/2560 เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุกัญญา รัตติธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สรวง ศรีแก้วทุม. (2561). *รวมงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์* สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จัดโดย สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย วันที่ 30-31 สิงหาคม 2561 ณ โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี.

- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2560. จาก [http:// 53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html](http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2554). *Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.