

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Method) โดยได้ดำเนินการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 25 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งหมด 5 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 2 คน ศึกษานิเทศก์ 5 คน ผู้อำนวยการ โรงเรียน 6 คน และครู 7 คน ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสมรรถนะและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในระยะที่ 1 และจากการทบทวนเอกสารไปสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ แล้วให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 144 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการนำข้อมูลจากการวิจัยในระยะที่ 1 พร้อมกับข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 2 มาสร้างเป็นตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ระยะที่ 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ในการนำเสนอผลการวิจัยขอเสนอเรียงลำดับตามช่วงระยะของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1 การค้นหาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จำนวน 25 คน ซึ่งสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ แล้วนำค่าให้การสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นมาวิเคราะห์ความถี่ เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ปรากฏดังตารางที่ 3 – 21

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การแต่งกายดี เหมาะสม ถูกกับกาลเทศะ สะอาด สุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างได้	17
2	การพูดจาดี มีความไพเราะ สุภาพอ่อน โยน นำเสนอดีมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	10
3	บุคลิกภาพดีต้องดูดี	8
4	การวางตัวในอิริยาบถต่าง ๆ มีความเหมาะสม	6
5	น่าเชื่อถือไว้วางใจได้	6
6	หน้าตาขี้มเข้มแจ่มใส	5
7	เป็นแบบอย่าง	4
8	มีความเป็นกัลยาณมิตร	4
9	ควบคุมอารมณ์ได้ดี	3
10	มีลักษณะเป็นผู้นำ ทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้นำครู	3
11	มีบุคลิกลักษณะที่ดี	2
12	มารยาทและกิริยาท่าทางต่าง ๆ มีความเหมาะสม	2
13	มีความเป็นกันเอง	2

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
14	ภูมิฐาน	2
15	การแสดงออกมีความพอดี	1
16	จิตใจดี	1
17	มั่นใจในตนเอง	1
18	ทักทายดี	1
19	กระฉับกระฉง	1
20	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	1

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ จำนวน 20 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 14 ความคิดเห็น เรียงลำดับความคิดเห็นจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย ได้ดังนี้ คือ การแต่งกายดี เหมาะสม ถูกกับกาลเทศะ สุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างได้ การพูดจาดีมีความไพเราะ สุภาพอ่อนโยน นำเสนอดี มีความชัดเจนเข้าใจง่าย บุคลิกภาพต้องดูดี การวางตัวในอิริยาบถต่าง ๆ มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หน้าตาขมเข้มแจ่มใส เป็นแบบอย่าง มีความเป็นกัลยาณมิตร ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำครู มีบุคลิกลักษณะที่ดี มารยาทและกิริยาท่าทางต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีความเป็นกันเอง และภูมิฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
องค์ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์ควรมี		
1	มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างลุ่มลึก	7
2	มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน	6
3	มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ICT และการใช้อินเทอร์เน็ต	6
4	มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร	4
5	มีความรู้ในเรื่องการวิจัย	3
6	มีความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ	3
7	มีความรู้ในเรื่องศาสตร์ของนิเทศ	2

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
8	มีความรู้ในเรื่องศิลปะในการนิเทศ	2
9	มีความรู้ในการวัดและประเมินผล	2
10	มีความรู้ในเรื่องสถานการณ์การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ	1
11	มีความรู้ในสิ่งที่ครูต้องรู้	1
12	มีความรู้ในเรื่องวิธีการนำเสนอ	1
13	มีความรู้ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้	1
14	มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาตนเอง	1
ลักษณะการมีความรู้ของศึกษานิเทศก์		
15	มีความรู้ในทางวิชาการ	1
16	มีความรู้รอบด้าน รู้กว้างขวาง ครูถามอะไรควรจะตอบได้	9
17	มีความรู้เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างลึกซึ้ง	4
18	มีความรู้ดี	2
19	มีความรู้ในเชิงตรรกะ	1

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ของศึกษานิเทศก์ใน 2 ลักษณะคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ความรู้ของศึกษานิเทศก์และลักษณะของการมีองค์ความรู้ในประเด็นขององค์ความรู้นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นจำนวน 15 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 10 ความคิดเห็น เรียงลำดับตามระดับความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ICT และการใช้อินเทอร์เน็ต ความรู้ในเรื่องหลักสูตร ความรู้ในเรื่องการวิจัย ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ ความรู้ในเรื่องศาสตร์ของการนิเทศ ความรู้ในเรื่องศิลปะของการนิเทศ และความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผล ในประเด็นของลักษณะการมีความรู้นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นจำนวน 4 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 3 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไป

หาน้อยได้ดังนี้ คือ มีความรู้รอบด้านรู้กว้างขวาง ครุฑามอะไรควรจะตอบได้ มีความรู้เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างลึกซึ้งและมีความรู้ดี

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมพัทธ์เกี่ยวกับความคิดของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมพัทธ์	ความถี่
1	คิดริเริ่มสร้างสรรค์	9
2	คิดไกล	7
3	คิดกว้าง	5
4	คิดนอกกรอบ	4
5	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และความคิดใหม่ๆ	4
6	คิดวิเคราะห์	3
7	คิดอย่างมีเหตุผล	2
8	คิดให้ครบวงจรในการปฏิบัติงาน	2
9	คิดเชิงบวก	2
10	คิดละเอียดลออ	2
11	คิดดี คิดถูกทาง	2
12	คิดสังเคราะห์	2
13	คิดมีวิจารณญาณ	2
14	คิดพัฒนางานในหน้าที่	2
15	คิดหานวัตกรรม	2
16	คิดก้าวหน้า	2
17	คิดคล่อง คิดเร็ว	1
18	คิดชัดเจน	1
19	คิดไตร่ตรอง	1
20	คิดทันสมัยทันเหตุการณ์	1
21	คิดไม่หยุดนิ่ง	1
22	คิดแปลกกว่าคนอื่น	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
23	คิดให้ได้นวัตกรรมใหม่	1
24	คิดให้มีการวิจัย	1
25	คิดแบบพหุปัญญา	1

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดของศึกษานิเทศก์จำนวน 25 คิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 16 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดไกล คิดกว้าง คิดนอกกรอบ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความคิดใหม่ ๆ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผลคิดให้ครบวงจรในการปฏิบัติงาน คิดเชิงบวก คิดละเอียดลออ คิดดีคิดถูกทาง คิดสังเคราะห์ คิดมีวิจารณญาณ คิดพัฒนางานในหน้าที่ คิดหานวัตกรรม และคิดก้าวหน้า

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับการศึกษาของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	ปริญญาโท	19
2	ปริญญาตรีขึ้นไป	2
3	ปริญญาเอก	1
4	ปริญญาใดก็ได้ขอแต่ให้ทำงาน	1

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการศึกษาของศึกษานิเทศก์จำนวน 4 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 2 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ปริญญาโท และปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	เป็นแบบอย่างที่ดี	9
2	ความรับผิดชอบ	4
3	ซื่อสัตย์สุจริต และซื่อสัตย์ต่ออาชีพ	4
4	อิทธิบาท 4	3
5	พรหมวิหาร 4	3
6	ตรงต่อเวลา	3
7	มีคุณธรรมสูง	3
8	เมตตากรุณา	2
9	นรนาวธรรม 4	2
10	เป็นกัลยาณมิตร	2
11	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	2
12	มีคุณธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	2
13	กตัญญู	1
14	มีวินัย	1
15	เคารพในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น	1
16	ให้เกิดริศผู้อื่น	1
17	จริงใจต่อผู้อื่น	1
18	มีความเพียร	1
19	มีคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1
20	มีศีล 5	1
21	hiri โอตตปปะ	1
22	มีความยุติธรรม	1
23	ซื่อตรงไม่ลำเอียง	1
24	มีระเบียบวินัย	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
25	สัปปุริสธรรม 7	1
26	มีความเปิดเผย	1
27	ตรงไปตรงมา	1

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ จำนวน 27 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 12 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยได้ดังนี้ คือ เป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์ต่ออาชีพ อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ตรงต่อเวลา มีคุณธรรมสูง เมตตากรุณา ฆราวาสธรรม 4 เป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีคุณธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	นิเทศ	15
2	ให้คำแนะนำ	8
3	ร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน	4
4	ให้ความช่วยเหลือ	3
5	ประสานงาน	3
6	นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3
7	ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ	3
8	เป็นผู้นำทางวิชาการ	3
9	ให้ทุนนวัตกรรม	3
10	ช่วยเหลือครูในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผล	2
11	เสนอนวัตกรรมให้โรงเรียน	2
12	เสนองานวิจัยให้โรงเรียน	2
13	ร่วมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	2

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
14	เป็นที่เลี้ยงให้แก่ครูกรณีบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่	2
15	หน้าที่ตามกรอบงาน	2
16	พัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียน	2
17	ให้คำปรึกษา	2
18	พัฒนาตนเองเป็นประจำ	2
19	พัฒนาการบริหารจัดการ	2
20	ตรวจแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้	2
21	คิดค้นนวัตกรรม	1
22	สนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการแก่โรงเรียน	1
23	สนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน	1
24	หน้าที่ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย	1
25	พัฒนาคุณภาพการศึกษา	1
26	ให้กำลังใจครู ผู้อำนวยการ โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง	1
27	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1
28	กระตุ้นครู	1
29	ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ	1
30	ออกไปโรงเรียน	1
31	ตอบคำถามในสิ่งที่ดำเนินการผ่านมา	1
32	พัฒนาการเรียนการสอน	1
33	พัฒนาการบริหารจัดการ	1
34	ร่วมกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	1
35	อบรมครู	1
36	บริหารจัดการในเรื่องวิชาการ	1
37	ดูแลเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน	1
38	หาสื่อ นวัตกรรมให้ครู	1

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จำนวน 38 ความคิดเห็น เมื่อรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้น ไปมีจำนวน 20 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยได้ดังนี้ คือ นิเทศ ให้คำแนะนำ ร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือประสานงาน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ เป็นผู้นำทางวิชาการช่วยเหลือครูเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล ใช้นวัตกรรม เสนอนวัตกรรมให้โรงเรียน เสนองงานวิจัยให้โรงเรียน ร่วมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครู กรณีครูบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ หน้าที่ตามกรอบงาน พัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน ให้คำปรึกษา พัฒนาดตนเองเป็นประจำ พัฒนาการบริหารจัดการ และตรวจแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความสามารถของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การสื่อสาร	11
2	ICT และเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
3	การเป็นผู้นำ	6
4	การวิจัย	5
5	การมีมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นกัลยาณมิตร	5
6	การจัดการเรียนการสอนในสาขาใดสาขาหนึ่ง	5
7	การถ่ายทอดความรู้	4
8	วิชาการ	4
9	การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างทีมงาน	4
10	การนิเทศ	3
11	การวัดผลประเมินผล	3
12	การให้คำแนะนำ	3
13	การประสานงาน	3
14	หลักสูตร	2

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
15	สื่อ	2
16	แบบทดสอบ	2
17	การใช้วาทศิลป์โน้มน้าวคนให้เห็นด้วย	2
18	การศึกษาพิเศษ	1
19	การเป็นที่เลี้ยงครู	1
20	การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	1
21	การจัดทำเอกสาร	1
22	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ	1
23	ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	1
24	เฉลียวฉลาดในการโน้มน้าวชักจูงคน	1
25	สร้างทีมงาน	1
26	ประชาสัมพันธ์	1
27	การบริหารสถานศึกษา	1
28	การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1
29	การคิดสร้างสรรค์	1
30	เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมการอบรม	1
31	ส่งเสริมความก้าวหน้า	1
32	สร้างขวัญกำลังใจ	1
33	เป็นที่ปรึกษาของครู	1
34	ให้คำแนะนำช่วยเหลือ	1
35	การพัฒนาตนเอง	1
36	การสร้างระบบงาน	1

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของศึกษานิเทศก์ จำนวน 36 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 17 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้

คือ การสื่อสาร ICT และเทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้นำ การวิจัย การมีมนุษยสัมพันธ์และ
ความเป็นกัลยาณมิตร การจัดการเรียนการสอนในสาขาใดสาขาหนึ่ง การถ่ายทอดความรู้ วิชาการ
การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างทีมงาน การนิเทศ การวัดผลประเมินผล การให้คำแนะนำ
การประสานงาน หลักสูตร สื่อ แบบทดสอบ การใช้วาทศิลป์โน้มน้าวคนให้เห็นด้วย

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ทำให้สัมพัทธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมพัทธ์	ความถี่
1	มีความรับผิดชอบ	9
2	มีความมุ่งมั่น ท้วมเท ตั้งใจ และจริงจัง	9
3	ตรงเวลา	7
4	มีความเป็นกัลยาณมิตร มนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5
5	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	4
6	มีความขยัน	3
7	ทำงานเป็นทีม	2
8	โปร่งใส ซื่อสัตย์	2
9	ลดการสั่งการ	2
10	ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น	2
11	เสียสละ	2
12	มีความจริงใจ	2
13	ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความรวดเร็ว	2
14	อดทน	2
15	มีความเป็นกันเอง	2
16	ตรงไปตรงมา	2
17	มีความอ่อนน้อม	1
18	พูดจาดี	1
19	ละเอียดรอบคอบ	1
20	ยึดระเบียบ	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
21	รักความสามัคคี	1
22	มีความคิดสร้างสรรค์	1
23	มีสติ	1
24	ใจเย็น	1
25	อุทิศตนให้ทางราชการ	1
26	เป็นเพื่อนครู	1
27	เป็นที่ปรึกษาผู้อำนวยการ โรงเรียน	1
28	เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ ผอ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
29	มีความเข้าใจที่ตรงกัน	1
30	มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา	1
31	เป็นที่พึ่งได้	1
32	อยู่ประจำโต๊ะทำงาน	1
33	ทำงานให้เห็นผลงาน	1
34	กระตือรือร้น	1

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จำนวน 34 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่าความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 16 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ตั้งใจและจริงจัง ตรงเวลา มีความเป็นกัลยาณมิตรและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความขยัน ทำงานเป็นทีม โปร่งใส ซื่อสัตย์ ลดการสั่งการ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสียสละ มีความจริงใจ ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความรวดเร็ว อดทน มีความเป็นกันเองและตรงไปตรงมา

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มี
สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

	ค่าให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	ความรู้	12
2	ความรักในวิชาชีพ	9
3	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	6
4	การใฝ่เรียนใฝ่รู้	4
5	การพัฒนาตนเอง	4
6	ความสามารถ	4
7	ความรับผิดชอบ	4
8	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	3
9	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับทุกคนได้	3
10	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	2
11	ความถนัด	2
12	ทัศนคติเชิงบวกในวิชาชีพ	2
13	การประพฤติตัวดีไม่มีหนี้สิน	2
14	ความขยัน	2
15	บุคลิกภาพ	2
16	การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1
17	อายุตัวไม่ต่ำกว่า 30 ปี	1
18	อายุงานด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี	1
19	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาโท	1
20	ความคิดเชิงบวก	1
21	การพัฒนางาน	1
22	ความสามารถในการสื่อสาร	1
23	ความสามารถในด้านเทคโนโลยี	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
24	จิตวิญญาณในการเป็นศึกษานิเทศก์	1
25	ภาวะผู้ตามที่ดี	1
26	เป็นนักวางแผน	1
27	ความเสียสละ	1
28	ความเชื่อมั่นในตนเอง	1
29	ความศรัทธาในตนเอง	1
30	ความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง	1
31	มีคุณธรรม	1

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 31 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมี 15 ความคิดเห็นเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ ความรู้ ความรักในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใฝ่เรียนใฝ่รู้ การพัฒนาตนเอง ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับทุกคนได้ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความถนัด ทักษะคติเชิงบวกในวิชาชีพ การประพฤติตัวดี ไม่มีหนี้สิน ความขยันและบุคลิกภาพ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็น
ผู้บังคับบัญชาศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การให้ขวัญกำลังใจ	15
2	การสนับสนุนด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ และวิชาการ	13
3	การติดตามงาน	8
4	การยกย่องชมเชย	7
5	การมอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัด	6
6	การให้ความสำคัญกับงานวิชาการ	4
7	การสร้างแรงจูงใจ	4
8	การประชุมร่วมกันในสำนักงาน	3
9	การให้ความเป็นกันเอง	3
10	การให้รางวัล	3
11	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	2
12	การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	2
13	การมีเป้าหมายที่ชัดเจน	2
14	การให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์	2
15	การเข้าใจงานของศึกษานิเทศก์	2
16	การให้ศึกษานิเทศก์รายงานผลการปฏิบัติงาน	2
17	การบริหารแบบ walkaround	1
18	การให้ศึกษานิเทศก์ประชุมร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน	1
19	การให้เกียรติศึกษานิเทศก์	1
20	การใส่ใจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	1
21	การใช้หลักธรรมาภิบาล	1
22	การส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ไปศึกษาดูงาน	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
23	การปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่ดี	1
24	การเป็นนักวิชาการ	1
25	การเข้าใจศึกษานิเทศก์	1
26	การเป็นผู้ประนีประนอม	1
27	การมีความเป็นธรรม	1
28	นโยบายมีความชัดเจนและยึดมั่นในนโยบาย	1
29	ทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ด้วยใจจดจ่อ	1
30	ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์	1
31	การให้ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ	1
32	การมีแผนงาน	1
33	การกำหนดแนวปฏิบัติให้ศึกษานิเทศก์	1
34	การดูแลเรื่องสวัสดิการ	1
35	การควบคุมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
36	การกระตุ้นส่งเสริม	1
37	การดำเนินการทางวินัยในบางกรณี	1
38	การชี้แจงรายละเอียดของงาน	1
39	การว่ากล่าวตักเตือนหากงานล่าช้า	1
40	การพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง	1

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 40 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 16 ความคิดเห็น เรียงตามลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย ได้ดังนี้ คือ การให้ขวัญและกำลังใจ การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและวิชาการ การติดตามงาน การยกย่องชมเชย การมอบหมายงานตามความสามารถ

และความถนัด การให้ความสำคัญกับงานวิชาการ การสร้างแรงจูงใจ การประชุมร่วมกันใน
สำนักงาน การให้ความสำคัญกับตนเอง การให้รางวัล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การจัด
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์
การเข้าใจงานของศึกษานิเทศก์และการให้ศึกษานิเทศก์รายงานผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยจากโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะใน
การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การให้ความร่วมมือของโรงเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน	15
2	การให้การยอมรับศึกษานิเทศก์	4
3	การปฏิบัติตามคำแนะนำในการนิเทศ	3
4	การประสานงานกับศึกษานิเทศก์	3
5	การปฏิบัติตามนโยบาย	2
6	การให้ความเชื่อมั่นต่อศึกษานิเทศก์	2
7	การให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษานิเทศก์	2
8	การประเมินการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
9	การให้คำชมเชย	1
10	การเป็นเวทีวิชาการ	1
11	การเป็นคู่พัฒนาร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
12	การให้ข้อมูลที่เป็นจริง	1
13	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับศึกษานิเทศก์	1
14	การบอกความต้องการ	1
15	การเข้าใจบทบาทของศึกษานิเทศก์	1
16	การมองภาพศึกษานิเทศก์ที่ถูกต้อง	1
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานวิชาการและเข้ารับการนิเทศ จากศึกษานิเทศก์	1
18	การมีแผนงาน	1

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจากโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 18 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 7 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่ มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การให้ความร่วมมือของโรงเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน การให้การยอมรับศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติตามคำแนะนำในการนิเทศ การประสานงานกับศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติตามนโยบาย การให้ความเชื่อมั่นต่อศึกษานิเทศก์ และการให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษานิเทศก์

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	สนับสนุนงบประมาณและปัจจัยในการปฏิบัติงาน	7
2	ติดตามผลการดำเนินงานและนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	5
3	พัฒนาศึกษานิเทศก์	4
4	ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	4
5	กำหนดนโยบายให้ชัดเจน	2
6	ส่งเสริมและให้กำลังใจศึกษานิเทศก์	2
7	ให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์	2
8	กำหนดภาระงานและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	2
9	ทำการกระตุ้นการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
10	รับฟังข้อเสนอแนะของสมาคมศึกษานิเทศก์	1
11	กำหนดเรื่องที่เป็นจุดเด่นจุดเน้นในแต่ละปีอย่างเหมาะสม	1
12	กำหนดกระบวนการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพ	1
13	เผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ศึกษานิเทศก์	1
14	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1
15	สร้างแรงจูงใจให้ศึกษานิเทศก์	1
16	พาศึกษานิเทศก์ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
17	มีแผนการดำเนินงาน	1
18	กำหนดมาตรฐานให้ศึกษานิเทศก์มีผลงานเป็นรางวัลหรือเป็นนวัตกรรม	1
19	ให้การยอมรับศึกษานิเทศก์	1
20	กำหนดมาตรการให้ศึกษานิเทศก์รายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 20 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 8 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ สนับสนุนงบประมาณและปัจจัยในการปฏิบัติงาน ติดตามผลการดำเนินงานและนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาศึกษานิเทศก์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กำหนดนโยบายให้ชัดเจน ส่งเสริมและให้กำลังใจศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์ และกำหนดภาระงานและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยจากสังคมที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์	2
2	การกระตุ้นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1
3	การเป็นกระจุกเงาสะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
4	การรู้จักกับศึกษานิเทศก์	1
5	การให้การยอมรับศึกษานิเทศก์	1

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจากสังคมที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาใน

รายละเอียดแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 1 ความคิดเห็น คือ การให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการทำให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	พัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	7
2	พัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	7
3	กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3
4	ให้ศึกษานิเทศก์มีการเรียนรู้	3
5	ให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาต่อ	3
6	ส่งเสริมให้มีการอบรมตามความต้องการ	3
7	ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ศึกษานิเทศก์	3
8	ให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการนิเทศกำกับและรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2
9	ให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงเรียนและครู	2
10	ให้ศึกษานิเทศก์มีความตระหนัก	2
11	ปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่ศึกษานิเทศก์	2
12	ให้ศึกษานิเทศก์มีแผนในการปฏิบัติงาน	2
13	ให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้	2
14	การศึกษาจากต้นแบบที่ดี	2
15	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	2
16	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
17	ส่งศึกษานิเทศก์ไปเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของหน่วยงาน	1
18	การมอบอำนาจตัดสินใจให้ศึกษานิเทศก์	1
19	การประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์แล้วทำการพัฒนา	1
20	จัดทำหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์เป็นรายสมรรถนะ	1
21	สร้าง Model ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
22	สร้าง Model ในการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
23	ปฐมนิเทศศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่	1
24	ให้มีการทดลองงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์	1
25	จัดระบบการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมเป็นศึกษานิเทศก์	1
26	ศึกษานิเทศก์ต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	1
27	ฝึกประสบการณ์ศึกษานิเทศก์	1
28	ศึกษานิเทศก์นำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริง	1
29	สะท้อนผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ให้โรงเรียนทราบ	1
30	สร้างความรับผิดชอบแก่ศึกษานิเทศก์	1
31	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
32	การได้รับการยอมรับ	1
33	ผู้บริหารรู้จุดเด่นจุดด้อยของศึกษานิเทศก์	1
34	การทำงานเป็นทีม	1
35	การมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	1
36	การติดตามผลการปฏิบัติงาน	1
37	การส่งเสริมให้พัฒนางานในหน้าที่ทุกปี	1
38	การปลูกจิตสำนึกในการเป็นศึกษานิเทศก์	1
39	การให้รางวัล	1
40	ใช้มาตรการลงโทษทางคุณธรรม	1
41	การทำให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้อย่างเชี่ยวชาญ	1
42	การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1
43	การมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี มีรถมีบ้าน	1
44	การเป็นผู้มีจิตใจดี	1
45	การมีงบประมาณในการดำเนินงาน	1
46	ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้กับศึกษานิเทศก์	1

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำ ให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่จำนวน 46 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาใน รายละเอียดแล้วพบว่าความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 15 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ พัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนา ศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ ศึกษานิเทศก์มีการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรมตามความต้องการ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน แก่ศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการนิเทศกำกับและรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ ศึกษานิเทศก์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโรงเรียนและครู ให้ศึกษานิเทศก์มีความ ตระหนัก ปลุกฝังเจตคติที่ดีแก่ศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์มีแผนในการปฏิบัติงาน ให้ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ การศึกษาจากต้นแบบที่ดีและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติ หน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะ	15
2	การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	9
3	การพัฒนาตนเอง	7
4	การศึกษาต่อ	4
5	การพัฒนาโดยหน่วยงาน	3
6	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3
7	กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	2
8	การเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง	2
9	การหาต้นแบบที่ดีแล้วให้เลียนแบบ	2
10	การร่วมงานร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	2
11	การประเมิน และค้นหาสมรรถนะสำคัญแล้วพัฒนา	2
12	การรู้จักศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคลและมีข้อมูลทุกด้าน	1
13	หาแนวทางในการพัฒนาตามความต้องการของศึกษานิเทศก์	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
14	สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร	1
15	กระตุ้นให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1
16	มีการยกย่องเชิดชู	1
17	กำหนดโครงการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง	1
18	การสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่	1
19	ให้มืออัครหลักทำการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
20	สร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ในการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
21	การนำสิ่งที่ดีมาเป็นต้นแบบ	1
22	การกระตุ้นความสนใจ	1
23	การประกวดการปฏิบัติงาน	1
24	การเสริมแรงในการปฏิบัติงาน	1
25	ศึกษานิเทศก์วิเคราะห์ตนเอง	1
26	ศึกษานิเทศก์หาจุดที่ตนเองจะพัฒนา	1
27	การทำงานร่วมกันเป็นทีม	1
28	การปรึกษากันตลอดเวลา	1
29	การสร้างคู่ร่วมการปฏิบัติงาน	1
30	การเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงาน	1
31	การสร้างทีม สร้างผู้นำ	1
32	การให้ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการพัฒนา	1
33	การสำรวจความต้องการของศึกษานิเทศก์ในการรับการพัฒนา	1
34	การนำข้อมูลมากำหนดแนวทางการพัฒนา	1
35	การกำหนดวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสมรรถนะ	1
36	การมีแผนพัฒนาตนเอง	1
37	การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับศึกษานิเทศก์	1
38	การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แล้วทำการพัฒนา	1
39	การพัฒนาโดยเน้นคุณธรรม	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
40	การพัฒนาตามความต้องการของศึกษานิเทศก์	1
41	สมศ.จัดทำแผนการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
42	การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	1
43	การสร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์	1
44	การสร้างชุดฝึกอบรม	1
45	การติดตามผลการอบรม	1

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 45ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้น ไปมีจำนวน 11 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ คือการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะ การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การเรียนรู้ โดยประสบการณ์ตรง การหาตัวแบบที่ดี แล้วให้เลียนแบบ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และการประเมินและค้นหาสมรรถนะสำคัญแล้วพัฒนา

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	22
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	19
3	สถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย	13
4	โรงเรียน	10
5	กระทรวงศึกษาธิการ	4
6	สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
7	หน่วยงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4
8	วัด	3

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
9	องค์กรเอกชน	3
10	สำนักงานสาธารณสุข	2
11	ชุมชน	2
12	สมาคมศึกษานิเทศก์	2
13	กลุ่มเครือข่ายการนิเทศระดับจังหวัด	2
14	สำนักงาน ก.ค.ศ.	2
15	หน่วยงานในระดับจังหวัด	2
16	โรงพยาบาล	1
17	องค์กรศาสนา	1
18	สถาบันพัฒนาบุคลากร	1
19	สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญ	1
20	หน่วยงานอื่น ๆ	1
21	สมาคมต่าง ๆ	1
22	องค์กรการนิเทศ	1

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 22 ความคิดเห็นเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 15 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด องค์กรเอกชน สำนักงานสาธารณสุข ชุมชน สมาคมศึกษานิเทศก์ กลุ่มเครือข่ายการนิเทศระดับจังหวัด สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานในระดับจังหวัด

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	ค่าให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชา	4
2	ผู้บริหาร โรงเรียนและครู	3
3	เพื่อนร่วมงาน	3
4	ตัวศึกษานิเทศก์เอง	3
5	ศึกษานิเทศก์ด้วยกัน	2
6	พระสงฆ์	2
7	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	2
8	ผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ	1
9	คณะกรรมการสถานศึกษา	1
10	ผู้ปกครองนักเรียน	1

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 7 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร โรงเรียนและครู เพื่อนร่วมงาน ตัวศึกษานิเทศก์เอง ศึกษานิเทศก์ด้วยกัน พระสงฆ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนงบประมาณ	7
2	หน่วยงานต้นสังกัดจัดงบประมาณให้พัฒนา	5
3	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา	4
4	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือ	4
5	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแนวทางการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน	4
6	สมาคมศึกษานิเทศก์พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นมืออาชีพ	3
7	สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา ติดตามผลการพัฒนา ศึกษานิเทศก์	3
8	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดอบรมและสัมมนา ศึกษานิเทศก์	3
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมศึกษานิเทศก์	3
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ขวัญและกำลังใจ	2
11	หน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ	2
12	โรงเรียนสะท้อนผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	2
13	หน่วยงานที่ทำการพัฒนาศึกษานิเทศก์ติดตามผลการพัฒนา	2
14	หน่วยงานต้นสังกัดทำการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่	1
15	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงาน	1
16	หน่วยงานต้นสังกัดทำการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง	1
17	หน่วยงานต้นสังกัดทำการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน	1
18	มหาวิทยาลัยร่วมมือในการพัฒนา	1
19	หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ กำหนดหลักสูตรในการพัฒนา	1
20	หน่วยงานต้นสังกัดทำการพัฒนา	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
21	หน่วยงานต้นสังกัดทำการติดตามประเมินผลการพัฒนา	1
22	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกกระเษียรให้ศึกษานิเทศก์มีการพัฒนา	1
23	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
24	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งศึกษานิเทศก์เข้ารับการอบรม	1
25	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพาไปศึกษาดูงาน	1
26	โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับศึกษานิเทศก์	1
27	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคล	1
28	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีข้อมูลศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคลและพัฒนาตามข้อมูล	1
29	กระทรวงศึกษาธิการจัดงบประมาณในการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
30	กระทรวงศึกษาธิการให้กำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์	1
31	กระทรวงศึกษาธิการหาวิทยากรในการพัฒนา	1
32	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของศึกษานิเทศก์	1
33	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนการพัฒนา	1
34	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญของการพัฒนา	1
35	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอนุญาตให้ศึกษานิเทศก์ไปศึกษาดูงาน	1
36	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดหาศึกษานิเทศก์เก่ง ๆ มาเป็นวิทยากรในการอบรม	1
37	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนา	1
38	ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสร้าง โครงการพัฒนาศึกษานิเทศก์ร่วมกัน	1
39	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกแบบการพัฒนาแล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ทำการพัฒนา	1
40	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ	1
41	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
42	หน่วยงานอื่น ๆ ให้ความร่วมมือ	1

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
43	หน่วยงานต้นสังกัดกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	1
44	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
45	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดค่ายคุณธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์	1
46	สำนักงานสาธารณสุขเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพเพื่อให้ศึกษานิเทศก์นำไปเผยแพร่แก่โรงเรียน	1
47	สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งเสริมวิทยฐานะให้ชัดเจน	1
48	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำแผนพัฒนาศึกษานิเทศก์	1
49	สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์	1

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 49 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป มีจำนวน 13 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนงบประมาณหน่วยงานต้นสังกัดจัดงบประมาณหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจนสมาคมศึกษานิเทศก์พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้ป็นมืออาชีพสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษาติดตามผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดอบรมและสัมมนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ขวัญและกำลังใจหน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือโรงเรียนสะท้อนผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์และหน่วยงานที่ทำการพัฒนาศึกษานิเทศก์ติดตามผลการพัฒนา

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

	คำให้สัมภาษณ์	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนา	2
2	ผู้บริหาร โรงเรียน และครู สะท้อนพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ควรพัฒนาของศึกษานิเทศก์	2
3	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้กำลังใจ	1
4	เพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับศึกษานิเทศก์	1
5	เพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีมร่วมกับศึกษานิเทศก์	1
6	ฝ่ายบริหารกำหนดกฎกติกาและแผนการนิเทศ	1
7	ฝ่ายบริหารดำเนินการจัดการความรู้	1
8	ฝ่ายบริหารสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา	1
9	ศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง	1
10	เพื่อนร่วมงานที่เป็นศึกษานิเทศก์ประเมินผลการพัฒนา	1
11	คณะกรรมการเขตพื้นที่ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศ สะท้อนข้อมูลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1
12	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับศึกษานิเทศก์	1
13	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสร้างแรงจูงใจแก่ศึกษานิเทศก์	1
14	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	1
15	ผู้บังคับบัญชาลงโทษทางคุณธรรม	1

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 15 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไปมีจำนวน 2 ความคิดเห็น เรียงลำดับจากความถี่มาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ คือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนาและผู้บริหาร โรงเรียน และครู สะท้อนพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนาของศึกษานิเทศก์

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรแต่งกายดีเหมาะสมถูกกาลเทศะนำเสนอดีมีความชัดเจนเข้าใจง่ายบุคลิกภาพต้องดูดีการวางตัวในอิริยาบถต่าง ๆ มีความเหมาะสมน่าเชื่อถือไว้วางใจได้หน้าตาขี้มเข้มแจ่มใสเป็นแบบอย่างมีความเป็นกัลยาณมิตรควบคุมอารมณ์ได้ดีมีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำครูมีบุคลิกลักษณะที่ดีมารยาทและกิริยาท่าทางต่างๆมีความเหมาะสมมีความเป็นกันเองและภูมิฐาน

1.2 ด้านความรู้ของศึกษานิเทศก์องค์ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์ควรจักต้องมีได้แก่ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีนวัตกรรมICTและผลการใช้อินเตอร์เน็ตความรู้ในเรื่องหลักสูตรความรู้ในเรื่องการวิจัยความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ในเรื่องศาสตร์ของการนิเทศความรู้ในเรื่องศิลปะของการนิเทศและความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผลลักษณะของการมีความรู้ของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้รอบด้านรู้กว้างขวางควรถามอะไรควรจะตอบได้รู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้งและมีความรู้ดี

1.3 ด้านความคิดของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดไกลคิดกว้างคิดนอกกรอบยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความคิดใหม่ ๆ คิดวิเคราะห์คิดอย่างมีเหตุผลคิดให้ครบวงจรในการปฏิบัติงานคิดเชิงบวกคิดละเอียดลออคิดดีคิดถูกทางคิดสังเคราะห์คิดมีวิจารณญาณคิดพัฒนางานในหน้าที่คิดหานวัตกรรมและคิดก้าวหน้า

1.4 ด้านระดับการศึกษาของนิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์ต่ออาชีพมีอิทธิบาท4พรหมวิหาร4ตรงต่อเวลามีคุณธรรม

สูงเมตตากรุณามีพระราชธรรม 4 เป็นกัลยาณมิตรเอื้อเพื่อแผ่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.6 ด้านหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรมีหน้าที่ที่เทศให้คำแนะนำร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ความช่วยเหลือประสานงานนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติติดตามกำกับตรวจสอบเป็นผู้นำทางวิชาการใช้นวัตกรรมเสนอนวัตกรรมให้โรงเรียนเสนองานวิจัยให้โรงเรียนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเป็นที่เลี้ยงให้แก่ครูกรณีครูบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่หน้าที่ตามกรอบงานพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาพัฒนาตนเองเป็นประจำพัฒนาการบริหารจัดการตรวจแผนการสอนหรือแผนจัดการเรียนรู้และช่วยเหลือครูในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล

1.7 ด้านความสามารถของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรมีความสามารถในเรื่องการสื่อสารICT และเทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้นำการวิจัย การมีมนุษยสัมพันธ์ และความ เป็นกัลยาณมิตร การจัดการเรียนการสอนในสาขาใดสาขาหนึ่งการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการการทำงานร่วมกับผู้อื่นการสร้างทีมงานกรณีเทศการวัดผลประเมินผลการให้คำแนะนำการประสานงานหลักสูตรสื่อแบบทดสอบและเรื่องการใช้วาทะ โน้มน้ำวคนให้เห็นด้วย

1.8 ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ควรมีความรับผิดชอบมีความมุ่งมั่นทุ่มเทตั้งใจและจริงจังตรงต่อเวลาความเป็นกัลยาณมิตรและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูมีความขยันทำงานเป็นทีม โปร่งใสซื่อสัตย์ลดการสั่งการยกย่องให้เกียรติผู้อื่นเสียสละมีความจริงใจปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความรวดเร็วอดทนมีความเป็นกันเองและตรงไปตรงมา

2. ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.1 ปัจจัยภายในของศึกษานิเทศก์ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่ความรู้ความรักในวิชาชีพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การใฝ่เรียนใฝ่รู้การพัฒนาตนเองความสามารถความรับผิดชอบความมุ่งมั่นตั้งใจการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับทุกคน ได้ความพร้อมในการปฏิบัติงานความถนัดทัศนคติเชิงบวกในวิชาชีพการประพฤติตัวดีไม่มีหนี้สินความขยันและบุคลิกภาพ

2.2 ปัจจัยภายนอก

2.2.1 การบริหารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่การให้กำลังใจการสนับสนุนด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและวิชาการการติดตามงานการยกย่องชมเชยการมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดการให้ความสำคัญกับงานวิชาการการสร้างแรงจูงใจการประชุมร่วมกันในสำนักงานการให้ความเป็นกันเองการให้รางวัล การบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานการมีเป้าหมายที่ชัดเจนการให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์การเข้าใจในงานศึกษานิเทศก์และการให้ศึกษานิเทศก์รายงานผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 ปัจจัยจากโรงเรียนปัจจัยจากโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่การให้ความร่วมมือของโรงเรียนครูและผู้บริหารโรงเรียนการให้การยอมรับศึกษานิเทศก์การปฏิบัติตามนโยบายการให้ความเชื่อมั่นต่อศึกษานิเทศก์และการให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษานิเทศก์

2.2.3 ปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณและปัจจัยในการปฏิบัติงานติดตามผลการดำเนินงานและนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาศึกษานิเทศก์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กำหนดนโยบายให้ชัดเจนส่งเสริมและให้กำลังใจศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์และกำหนดภาระงานและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน

2.2.4 ปัจจัยจากสังคมปัจจัยจากสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่การให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.1 แนวทางการทำให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการทำให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่การพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยวิธีการที่หลากหลายพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่องและจริงจังกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้ศึกษานิเทศก์มีการเรียนรู้ให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาต่อส่งเสริมให้มีการอบรมตามต้องการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ศึกษานิเทศก์ให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการนิเทศกำกับและรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

โรงเรียนและครูให้ศึกษานิเทศก์มีความตระหนักรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนที่ดีแก่ศึกษานิเทศก์ให้ศึกษานิเทศก์มีแผนในการปฏิบัติงานให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้การศึกษาจากต้นแบบที่ดีและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การพัฒนาโดยหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการเรียนรู้ โดยประสบการณ์ตรง การหาตัวแบบที่ดีแล้วให้เลียนแบบ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินและค้นหาสมรรถนะสำคัญแล้วพัฒนา

3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครราชสีมา และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สำนักงานสาธารณสุขชุมชน สมาคมศึกษานิเทศก์ กลุ่มเครือข่ายการนิเทศระดับจังหวัด สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานในระดับจังหวัด

3.4 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร โรงเรียนและครู เพื่อนร่วมงาน ตัวศึกษานิเทศก์เอง ศึกษานิเทศก์ด้วยกัน พระสงฆ์ และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.5 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณหน่วยงานต้นสังกัดจัดงบประมาณหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน สมาคมศึกษานิเทศก์พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นมืออาชีพสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษาติดตามผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอบรมและสัมมนาศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้
กำลังใจหน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ โรงเรียนสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
ของศึกษานิเทศก์และหน่วยงานที่ทำการพัฒนาศึกษานิเทศก์ติดตามผลการพัฒนา

3.6 บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์กับบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์ได้แก่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนา
ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสะท้อนพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่นจุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนาของ
ศึกษานิเทศก์

โดยสรุปผลจากการค้นหาองค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทำ
ให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยนำ
องค์ความรู้จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี (Explicit Knowledge) และองค์ความรู้จาก
ปรากฏการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (Tacit Knowledge) จากการศึกษาในระยะที่ 1 ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
กรอบแนวคิด ดังนี้แผนภาพที่ 7 ต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัยที่ผสมระหว่าง Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge

ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อันจะส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีประกอบด้วย

1.1 การนิเทศ หมายถึง ความสามารถในการชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำ ให้การฝึกอบรมอบรม สังเกตการณ์ กระตุ้นแก้ไขติดตามและส่งเสริมให้บรรดาผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

1.2 การวิจัย หมายถึง ความสามารถในการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์หรือวิธีการที่เชื่อถือได้ เพื่อให้พบข้อเท็จจริง หรือหลักการสำหรับนำไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ

1.3 การสื่อสาร หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นมีความเข้าใจในแนวความคิด และเจตนาของตน ตลอดจนการทำความเข้าใจในแนวคิด และเจตนาของผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.4 การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การนำเสนอข้อมูล และสาระความรู้แก่ผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ที่มีความเข้าใจอย่างยิ่ง

1.5 การประสานงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลในองค์การทำงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ

1.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการรวบรวมบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ เข้ามาไว้ด้วยกันเป็นหน่วยการทำงานขององค์การ การสร้างทีมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ต้องใช้ทักษะความเป็นผู้นำและความเข้าใจขององค์การ

1.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการ โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิดเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้น

แนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและ
พัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หมายถึง เงื่อนไข
หรือสาเหตุที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ประกอบด้วย

2.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับชั้นความรู้สูงสุดที่บุคคลหนึ่งได้ศึกษาแล้วเรียน
ในที่นี่ หมายถึง ระดับการศึกษาของศึกษานิเทศก์ จำแนกเป็น ปริญญาตรี ปริญญาโท กำลังศึกษา
ปริญญาเอกและปริญญาเอก

2.2 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุ
แต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 เจตคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์
ตลอดจนการแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดดังกล่าว

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความอดทน และความ
เพียรพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

2.5 ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน หมายถึงการมีเครื่องมือและ
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอกับปริมาณงานและ
บุคลากรในการปฏิบัติงานมีเพียงพอตามภารกิจหน้าที่

2.6 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของห้องปฏิบัติงาน สะอาด ปลอดภัย
โปร่ง เป็นระเบียบ ภารกิจที่ปฏิบัติมีความชัดเจน กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ เอื้อต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ ความสามัคคีกลมเกลียวของบุคลากรในหน่วยงาน และความใส่ใจ สบายใจ อบอุ่นใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่

2.7 นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ หมายถึง ข้อกำหนดและแนว
ทางการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งต้องมี ความคงเส้นคงวาของ
นโยบายการบริหาร มีความชัดเจน มีการสนับสนุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ นโยบาย
ของผู้บริหารเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในสำนักงาน และนโยบายของผู้บริหารสามารถ
นำไปปฏิบัติให้เห็นผล ได้และเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสารถในทางวิชาการ ผู้บริหารมีการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเองกับบุคลากร และมีความน่าศรัทธา

2.9 รางวัลและสิ่งจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ยั่วยุให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ได้แก่ การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน การชมเชยการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเหมาะสมในการปูนบำเหน็จรางวัลแก่บุคลากร การประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสแก่บุคลากรในการแสดงความสามารถ

2.10 แรงกดดันทางสังคม หมายถึง อิทธิพลทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ สังคมตั้งความคาดหวังจากศึกษานิเทศก์ สหป. มักมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติ การได้รับการกล่าวโทษจากผู้เกี่ยวข้องกรณีการปฏิบัติงาน ประสบความล้มเหลว สังคมต้องการให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความสามารถรอบด้าน และโรงเรียนต้องการให้ศึกษานิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในทุกประเด็น

2.11 การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด และการมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานต้นสังกัด

2.12 การยอมรับทางสังคม หมายถึง การได้รับเกียรติจากสังคมด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร การได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานภายนอกให้เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ การได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และการได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานต่าง ๆ

2.13 การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์ สหป. มีการดำเนินการในสิ่งที่ศึกษานิเทศก์ร้องขอ

หน่วยงานอื่น ๆ นอกจากโรงเรียนและ สพป. ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โรงเรียนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากโรงเรียนและ สพป. ดำเนินการตามที่ศึกษานิเทศก์ร้องขอ

ผลการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่า Multiple Regression ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน ประชากร

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)

R^2 แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

R^2 Adjusted แทน ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว

S.E. of the Estimate แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

Y แทน ตัวแปรตาม (สรรรถนะ)

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ

Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ปรากฏดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X} #	S.D.
เพศ				
ชาย	78	54.2		
หญิง	66	45.8		
อายุ (ปี)	-	-	50.32	6.87
อายุราชการ (ปี)	-	-	27.79	8.27
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	9	6.3		
ปริญญาโท	120	83.3		
กำลังศึกษาปริญญาเอก	10	6.9		
ปริญญาเอก	5	3.5		
ประสบการณ์				
ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู	-	-	13.42	6.94
ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียน	-	-	.38	1.37
ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์	-	-	13.97	10.41

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 54.2 เป็นเพศหญิงร้อยละ 45.8 อายุเฉลี่ย 50.32 ปี อายุราชการเฉลี่ย 27.79 ปี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.3 ปริญญาโท ร้อยละ 83.3 กำลังศึกษาปริญญาเอก ร้อยละ 6.9 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 3.5 ระยะเวลาในการเป็นครูเฉลี่ย 13.42 ปี ระยะเวลาในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเฉลี่ย .38 ปี และระยะเวลาในการเป็นศึกษานิเทศก์เฉลี่ย 13.97 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ ปรากฏดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	N = 144#		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	3.42	.69	มาก	1
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.36	.65	มาก	2
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	2.68	.64	มาก	11
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	2.82	.59	มาก	7
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	2.79	.71	มาก	9
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	2.98	.59	มาก	4
รางวัลและสิ่งจูงใจ	2.82	.65	มาก	8
แรงกดดันทางสังคม	2.97	.46	มาก	6
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.79	.60	มาก	10
การยอมรับทางสังคม	3.01	.50	มาก	3
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.79	.47	มาก	5
รวม	3.22	.60	มาก	

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าระดับของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ทั้ง 11 ปัจจัยที่นำมาศึกษามีในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.22 จากคะแนนเต็ม 4 แต่เมื่อเรียงลำดับแล้ว ปัจจัยที่มีมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการยอมรับทางสังคม ส่วนปัจจัยที่มีน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ ปรากฏตามตารางที่ 24
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	N = 144#		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
การนิเทศการศึกษา	2.73	0.98	สูง	4
การวิจัย	1.97	0.96	ต่ำ	7
การสื่อสาร	2.62	1.06	สูง	5
การถ่ายทอดความรู้	2.76	0.99	สูง	3
การประสานงาน	2.84	1.15	สูง	2
การทำงานเป็นทีม	3.01	1.12	สูง	1
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	2.61	0.97	สูง	6
รวม	2.65	0.91	สูง	

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีใน
ระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.65 จากคะแนนเต็ม 4 และเมื่อเรียงลำดับแล้วสมรรถนะที่มีสูง
ตามลำดับได้แก่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการประสานงาน สมรรถนะการถ่ายทอด
ความรู้ สมรรถนะการนิเทศการศึกษา สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ
และสมรรถนะการวิจัย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นโยบาย
การบริหารแบบกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและ
สิ่งจูงใจ แรงกดดันทางสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการยอมรับทาง

สังคม และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำตัวแปร ดังนี้

1. กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ โดยตัวแปรประเภทกลุ่มพหุภาคีให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) โดยพิจารณาจากจำนวนกลุ่มต้องไม่น้อยกว่า 30 คน ซึ่งทำการสมมติตัวแปรหุ่น (Dummy) เป็น 0 และ 1 และทำการกำหนดรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงการกำหนดรหัสตัวแปร

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ประเภทตัวแปร	รหัส
1. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท กำลังศึกษาปริญญาเอก ปริญญาเอก	-	ตัวแปรหุ่น (Dummy) 0=ปริญญาตรี 1=ปริญญาโท 1=กำลังศึกษาปริญญาเอก 1=ปริญญาเอก	X1
2. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์	13.97	Interval scale	X2
3. เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	3.42	Interval scale	X3
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.36	Interval scale	X4
5. ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	2.68	Interval scale	X5
6. บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	2.82	Interval scale	X6
7. นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ	2.79	Interval scale	X7
8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	2.98	Interval scale	X8
9. รางวัลและสิ่งจูงใจ	2.82	Interval scale	X9
10. แรงกดดันทางสังคม	2.97	Interval scale	X10
11. การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.79	Interval scale	X11
12. การยอมรับทางสังคม	3.01	Interval scale	X12

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ประเภทตัวแปร	รหัส
13. การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.97	Interval scale	X13
14. สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	2.65	Interval scale	Y
15. การนิเทศการศึกษา	2.73	Interval scale	Y1
16. การวิจัย	1.97	Interval scale	Y2
17. การสื่อสาร	2.62	Interval scale	Y3
18. การถ่ายทอดความรู้	2.76	Interval scale	Y4
19. การประสานงาน	2.84	Interval scale	Y5
20. การทำงานเป็นทีม	3.01	Interval scale	Y6
21. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	2.61	Interval scale	Y7

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความพอเพียง ของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงกดดันทางสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการยอมรับทางสังคม และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์
(Correlation Matrix)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
ระดับการศึกษา (X1)	-	-0.75	.121	.123	-0.27	-0.46	-0.43	-0.77	-0.76	.023	-0.87	.019	.045
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ศึกษานิเทศก์ (X2)	-0.75	-	.242*	.049	-0.14	.080	-0.51	-0.144	-0.188*	-0.145	-0.149	-0.126	-0.159
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (X3)	.121	.242*	-	.810**	.565**	.634**	.418**	.150	-0.009	.333**	.063	.098	.109
แรงจูงใจไม่เต็มฤทธิ์ (X4)	.123	.049	.810**	-	.529**	.594**	.432**	.092	-0.088	.339**	-0.045	.155	.128
ความพอใจของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (X5)	-0.27	-0.14	.565**	.529**	-	.683**	.642**	.409**	.311**	.311**	.277**	.124	.200*
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (X6)	-0.46	.080	.634**	.594**	.683**	-	.723**	.396**	.231**	.300**	.179*	.106	.221**
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ (X7)	-0.43	-0.51	.418**	.432**	.642**	.723**	-	.608**	.471**	.206*	.369**	.071	.305**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X8)	-0.77	-0.144	.150	.092	.409**	.396**	.608**	-	.680**	.361**	.613**	.183*	.370**
รางวัลและสิ่งจูงใจ (X9)	-0.76	-0.188*	-0.009	-0.088	.311**	.231**	.471**	.680**	-	.294**	.729**	.182*	.329**
แรงกดดันทางสังคม (X10)	.023	-0.145	.333**	.339**	.311**	.300**	.206*	.361**	.294**	-	.395**	.471**	.234**
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (X11)	-0.87	-0.149	.063	-0.045	.277**	.179*	.369**	.613**	.729**	.395**	-	.315*	.490**
การยอมรับทางสังคม (X12)	.019	-0.129	.098	.155	.124	.106	.071	.183*	.182*	.471**	.315**	-	.448**
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (X13)	.045	-0.159	.109	.128	.200*	.221**	.305**	.370**	.329**	.234**	.490**	.448**	-

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงกดดันทางสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการยอมรับทางสังคม และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง .009-.810 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X4) กับเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (X3) ดังนั้น

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จึงไม่เกินข้อตกลง การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Regression analysis ($r < 0.85$) ตัวแปรทั้งหมดจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3. ทำการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงกดดันทางสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการยอมรับทางสังคม และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Stepwise ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 27 -34

ตารางที่ 27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized		Stardardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.536	.672		-2.287	.024
ระดับการศึกษา	.224	.130	.127	1.728	.086
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์	.009	.007	.108	1.358	.177
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.449	.190	.338	2.364	.020*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.352	.195	.250	1.803	.074
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.167	.154	-.117	-1.087	.279
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.090	.196	.058	.458	.648
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.455	.169	-.353	-2.699	.008*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.470	.176	.303	2.670	.009*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.439	.170	.311	2.582	.011*
แรงกดดันทางสังคม	-.088	.187	-.045	-.469	.640
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.495	.184	-.323	-2.692	.008*
การยอมรับทางสังคม	.118	.163	.064	.725	.470
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.331	.177	.169	1.870	.064

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .596$, $R^2 = .356$, $AdjR^2 = .291$, $F = 5.517$

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยปัจจัยทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยรวมได้ ร้อยละ 35.60 ($R^2 = .356$, $F = 5.517$)

ตารางที่ 28 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการนิเทศการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.352	.710		-1.905	.059
ระดับการศึกษา	.107	.137	.056	.783	.435
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์	.013	.007	.140	1.785	.077
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.635	.200	.446	3.170	.002*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.344	.206	.228	1.668	.098
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.268	.163	-.174	-1.645	.102
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	-.002	.207	-.001	-.008	.994
นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ	-.513	.178	-.372	-2.882	.005*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.689	.186	.414	3.706	.000*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.258	.180	.170	1.435	.154
แรงกดดันทางสังคม	-.162	.198	-.077	-.821	.413
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.134	.194	-.082	-.689	.492
การยอมรับทางสังคม	-.096	.172	-.049	-.557	.579
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.290	.187	.138	1.549	.124

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .612$, $R^2 = .374$, $Adj R^2 = .312$, $F = 5.987$

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ โดยปัจจัยทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวมได้ ร้อยละ 37.40 ($R^2 = .374$, $F = 5.987$)

ตารางที่ 29 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.723	.790		-2.182	.031
ระดับการศึกษา	.327	.152	.177	2.148	.034*
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์	.003	.008	.030	.337	.737
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.197	.223	.142	.884	.378
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.137	.230	.093	.598	.551
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.260	.181	-.174	-1.439	.153
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.413	.231	.256	1.787	.076
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.177	.198	-.131	-.892	.374
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	-.015	.207	-.009	-.070	.944
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.224	.200	.152	1.123	.264
แรงกดดันทางสังคม	.018	.220	.009	.080	.937
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	.071	.216	.045	.330	.742
การยอมรับทางสังคม	.178	.192	.092	.928	.355
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.167	.208	.082	.803	.424

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .429$, $R^2 = .184$, $Adj R^2 = .102$, $F = 2.253$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัยได้ ร้อยละ 18.40 ($R^2 = .184, F = 2.253$)

ตารางที่ 30 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการสื่อสาร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized		Stardardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.840	.801		-2.298	.023
ระดับการศึกษา	.307	.154	.150	1.987	.049*
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์	.001	.008	.014	.175	.861
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.610	.226	.397	2.697	.008*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.086	.233	.053	.370	.712
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.073	.184	-.044	-.399	.691
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1.99	.234	.112	.850	.397
นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ	-.467	.201	-.313	-2.321	.022*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.340	.210	.190	1.622	.107
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.633	.203	.388	3.125	.002*
แรงกดดันทางสังคม	-.133	.223	-.059	-.598	.551
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.705	.219	-.399	-3.218	.002*
การยอมรับทางสังคม	.357	.194	.168	1.838	.068
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.286	.211	.127	1.356	.178

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .516, R^2 = .314, \text{Adj } R^2 = .246, F = 4.585$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยปัจจัยทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการสื่อสาร ได้ ร้อยละ 31.40 ($R^2=.314$, $F = 4.585$)

ตารางที่ 31 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการถ่ายทอดความรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Stardardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)					
ระดับการศึกษา	-2.097	.706		-2.972	.004
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์	.010	.007	.134	1.886	.061
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.387	.199	.270	1.942	.054
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	.494	.205	.325	2.408	.017*
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.162	.162	-.104	-.999	.320
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.138	.206	.083	.667	.506
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.547	.177	-.394	-3.090	.002*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.433	.185	.258	2.343	.021*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.470	.179	.308	2.634	.009*
แรงกดดันทางสังคม	-.095	.196	-.045	-.485	.629
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.560	.193	-.339	-2.898	.004*
การยอมรับทางสังคม	.165	.171	.083	.963	.338
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.506	.186	.240	2.721	.007*

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .625$, $R^2 = .390$, $Adj R^2 = .329$, $F = 6.402$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการถ่ายทอดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ โดยปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการถ่ายทอดความรู้ได้ ร้อยละ 39.00 ($R^2 = .390$, $F = 6.402$)

ตารางที่ 32 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการประสานงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.308	.902		-1.451	.149
ระดับการศึกษา	.202	.174	.090	1.163	.247
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.398	.255	.237	1.562	.121
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.459	.262	.257	1.749	.083
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.097	.207	-.053	-.467	.641
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	-.051	.264	-.026	-.195	.846
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.533	.226	-.327	-2.353	.020*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.609	.236	.310	2.576	.011*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.511	.228	.286	2.238	.027*
แรงกดดันทางสังคม	.030	.251	.012	.118	.906
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.734	.247	-.380	-2.975	.003*
การยอมรับทางสังคม	-.042	.219	-.018	-.191	.849
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.449	.238	.181	1.887	.061

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .522$, $R^2 = .273$, $Adj R^2 = .200$, $F = 3.753$

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการประสานงานได้ ร้อยละ 27.30 ($R^2=.273$, $F = 3.753$)

ตารางที่ 33 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Stardardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.087	.856		-1.271	.206
ระดับการศึกษา	.196	.165	.090	1.187	.237
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์	.009	.009	.085	1.022	.308
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.450	.242	.277	1.862	.065
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.487	.249	.282	1.958	.052
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.117	.196	-.067	-.596	.552
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	-.057	.250	-.030	-.229	.819
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.484	.215	-.307	-2.251	.026*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.736	.224	.387	3.281	.001*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.404	.217	.234	1.864	.065
แรงกดดันทางสังคม	-.194	.238	-.081	-.815	.416
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.712	.234	-.380	-3.040	.003*
การยอมรับทางสังคม	.180	.208	.080	.868	.387
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.305	.226	.128	1.353	.178

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .549$, $R^2 = .302$, $Adj R^2 = .232$, $F = 4.325$

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการงานเป็นทีมได้ ร้อยละ 30.20 ($R^2=.302$, $F = 4.325$)

ตารางที่ 34 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ	Unstandardized Coefficients		Stardardized Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-1.344	.702		-1.914	.058
ระดับการศึกษา	.171	.135	.092	1.267	.207
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์	.014	.007	.151	1.921	.057
เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.463	.198	.329	2.333	.021*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.458	.204	.307	2.246	.026*
ความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-.195	.161	-.129	-1.214	.227
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	-.010	.205	-.006	-.048	.962
นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ	-.466	.176	-.342	-2.646	.009*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.498	.184	.303	2.708	.008*
รางวัลและสิ่งจูงใจ	.572	.178	.382	3.219	.002*
แรงกดดันทางสังคม	-.077	.195	-.037	-.393	.695
การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.692	.192	-.427	-3.599	.001*
การยอมรับทางสังคม	.085	.170	.044	.501	.618
การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.315	.185	.152	1.103	.091

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, $R = .610$, $R^2 = .373$, $Adj R^2 = .310$, $F = 5.937$

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ร้อยละ 37.30 ($R^2 = .373$, $F = 5.937$)

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาระดับของสมรรถนะระดับของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับสมรรถนะจากระดับสูงไปหาค่าได้แก่สมรรถนะการทำงานเป็นทีมสมรรถนะการประสานงานสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้สมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสมรรถนะการสื่อสารสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะการวิจัย
2. ระดับของปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เรียงลำดับปัจจัยจากระดับมากไปหาน้อย ดังนี้ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การยอมรับทางสังคมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแรงกดดันทางสังคมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานรางวัลและสิ่งจูงใจนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
 - 3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในภาพรวมมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ
 - 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการนิเทศการศึกษามี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ
 - 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัยมีปัจจัยเดียวกันคือ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการสื่อสารมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการถ่ายทอดความรู้มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการประสานงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

3.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการทำงานเป็นทีมมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

3.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจัยรางวัลและสิ่งจูงใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

ผลการวิจัยระยะที่ 3 การสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยอาศัยผลการวิจัยระยะที่ 1 ในส่วนที่เป็นผลการค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผลการวิจัยจากระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยประยุกต์ใช้หลักการวางแผนกลยุทธ์มาเป็นฐานคติในการสร้างตัวแบบ (สัญญา เคนาภูมิ, 2557 : 182-207) ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย จากผลการวิจัยในระยะที่ 2
2. นำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย สังเคราะห์เข้ากับวิธีการวิเคราะห์ห้องค์กรโดยใช้หลัก SWOT Analysis ตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 นำข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีคะแนนสูงสุด 10 อันดับมากำหนดเป็นจุดแข็งและนำข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีคะแนนต่ำสุด 10 อันดับมากำหนดเป็นจุดอ่อน
 - 2.2 นำข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในส่วนที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีคะแนนสูงสุด 10 อันดับมากำหนดเป็นโอกาสและนำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ 10 ประเด็นมากำหนดเป็นอุปสรรค
 - 2.3 นำข้อคำถามและประเด็นที่คัดเลือกได้มากำหนดลงในตารางที่ 35 ผลการคัดเลือกข้อคำถามจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
 - 2.4 ปรับภาษาและข้อคำถามที่คัดเลือกได้ให้มีความเหมาะสมแล้วนำมากำหนดลงในตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
3. กำหนดแนวทางการพัฒนาซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์จากผลการทบทวนวรรณกรรม (Explicit Knowledge) และผลจากการสัมภาษณ์ในระยะที่ 1 (Tacit Knowledge) แล้วกำหนดเป็นแนวทางส่งเสริมจุดแข็งแนวทางแก้ไขจุดอ่อน แนวทางจกฉวยโอกาสและแนวทางหลบหลีกอุปสรรค โดยกำหนดเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
 4. นำแนวทางส่งเสริมจุดแข็งแนวทางแก้ไขจุดอ่อน แนวทางจกฉวยโอกาสและแนวทางหลบหลีกอุปสรรคมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยกำหนดใน 4 กลยุทธ์หลักคือกลยุทธ์เชิงรุกกลยุทธ์เชิงพัฒนากลยุทธ์ตั้งรับและกลยุทธ์แก้ปัญหา
 5. หลอมรวมกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกลยุทธ์หลักโดยหลอมรวมกลยุทธ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกันโดยไม่คำนึงว่ากลยุทธ์เหล่านั้นจะอยู่ในกลยุทธ์หลักกลยุทธ์ใด
 6. จัดกลุ่มกลยุทธ์ที่หลอมรวมเข้ากันแล้วให้เป็น 3 ประเภท โดยใช้ลักษณะการดำเนินงานเป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่ม

7. กำหนดโครงสร้างแผนผังของตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยยึดโครงสร้างตามทฤษฎีระบบ
8. กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบในตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
9. เขียนแผนผังโครงสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ตารางที่ 35 ผลการคัดเลือกข้อความจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายใน	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสวงหาข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้เพื่อใช้ในการนิเทศอยู่เสมอ 2. ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. ติดต่อประสานงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4. แสดงบทบาทในทีมได้สำเร็จในหลายบทบาท 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 6. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้ตามกรอบหรือแนวทางที่กำหนด 7. ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ 8. ตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นในทุกกรณี 9. วางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10. พุดโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือมีความเห็นคล้อยตามได้ทุกครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดประเด็นในการวิจัยทุกปี 2. ดำเนินการวิจัยทุกปี 3. นำเสนอผลการวิจัยต่อสาธารณชน 4. นำผลการวิจัยไปพัฒนางานในหน้าที่ 5. เผยแพร่ผลการวิจัยของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6. เผยแพร่ผลการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7. รายงานผลการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย 8. สื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีได้หลากหลายช่องทาง 9. สื่อสารด้วยการพูดได้อย่างชัดเจน 10. ออกแบบและพัฒนาสื่อประกอบการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างหลากหลาย

	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ปัจจัยภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนต้องการให้ท่านแก้ปัญหาในทุกประเด็น 2. โรงเรียนดำเนินการตามข้อเสนอแนะของท่าน 3. ผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 4. สังคมหรือชุมชนฝากความหวังไว้กับตัวท่านสูง 5. ท่านได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกให้เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน 6. ท่านได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ 7. มีความสะดวกสบายของสถานที่ในการปฏิบัติงาน 8. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 9. ผู้บริหารมีความสามารถที่จะเผชิญกับสิ่งสลับซับซ้อน 10. ท่านได้รับเชิญเป็นวิทยากร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนขาดความพอเพียง 2. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่พอเพียง 3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ 4. นโยบายของผู้บริหารไม่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงาน 5. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานขาดความพอเพียง 6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน 7. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มที่ 8. การบูรณาการงานวัดแก่บุคลากรขาดความเหมาะสม 9. ผู้ปฏิบัติงานขาดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 10. กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติขาดการเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่

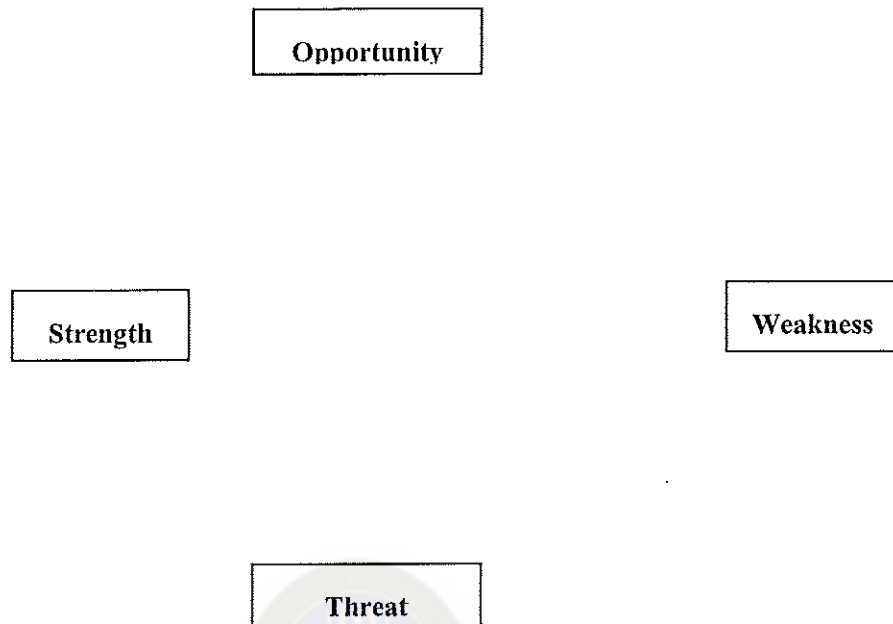
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ SWOT การปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความขยันในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้เพื่อใช้ในการนิเทศ 2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. ความสามารถในการติดต่อประสานงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4. ความสามารถในการแสดงบทบาทในที่ทำงาน 5. ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ทำงานและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ที่ทำงาน 6. ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากที่ทำงาน 7. ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม 8. ความสามารถในการตัดสินใจ 9. ความสามารถในการวางแผน 10. ความสามารถในการพูดโน้มน้าวผู้อื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดประเด็นในการวิจัยน้อย 2. การดำเนินการวิจัยน้อย 3. การนำเสนอผลการวิจัยต่อสาธารณชนน้อย 4. ไม่ค่อยมีการนำผลการวิจัยไปพัฒนางานในหน้าที่ 5. การเผยแพร่ผลการวิจัยของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อย 6. ไม่ค่อยเผยแพร่ผลการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7. ไม่ค่อยมีการรายงานผลการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย 8. สื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีได้ไม่หลากหลายช่องทาง 9. สื่อสารด้วยการพูดได้อย่างชัดเจนมีน้อย 10. ออกแบบและพัฒนาสื่อประกอบการถ่ายทอดความรู้ได้ไม่หลากหลาย
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนต้องการให้ศึกษานิเทศก์แก้ปัญหาในทุกประเด็น 2. โรงเรียนดำเนินการตามข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์ 3. ผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 4. สังคมหรือชุมชนฝากความหวังไว้กับศึกษานิเทศก์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนขาดความพอเพียง 2. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่พอเพียง 3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ 4. นโยบายของผู้บริหารไม่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treat)
5. บุคลากรภายนอกแต่งตั้งให้ศึกษานิเทศก์เป็น คณะกรรมการ/คณะทำงาน	5. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานขาดความพอเพียง
6. ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่	6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน
7. สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย	7. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มที่
8. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	8. การบูรณาการแจ้งรางวัลแก่บุคลากรขาดความเหมาะสม
9. ผู้บริหารมีความสามารถที่จะเผชิญกับสิ่ง สลับซับซ้อน	9. ผู้ปฏิบัติงานขาดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
10. ศึกษานิเทศก์ได้รับเชิญเป็นวิทยากร	10. กฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติขาดการเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่

กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยทำการสร้าง ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการสังเคราะห์จากผลการ ทบทวนวรรณกรรม (Explicit Knowledge) และผลการสัมภาษณ์ในระยะที่ 1 (Tacit Knowledge) แล้วกำหนดเป็นแนวทางการส่งเสริมจุดแข็งแนวทางการแก้ไขจุดอ่อนแนวทางการจกฉวยโอกาสและ แนวทางการหลบหลีกอุปสรรค

สำหรับแนวทางการสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ภายหลังจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิด TOWS Maxtrix (สัญญา เคนาภูมิ, 2556 : 176 -211) มาเป็นฐานคิดในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งมีหลายแนวทาง เช่น กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์ ปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน



แผนภาพที่ 7 แนวทางการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ

ที่มา : สัญญา เคนาภูมิ (2556 : 204)

กลยุทธ์จกจวย โอกาส กลยุทธ์หลักเคียงอุปสรรค เป็นต้น อย่างไรก็ตามหลักของการสร้าง
กลยุทธ์โดยอาศัยฐานจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 37 กลยุทธ์ฉกฉวยโอกาส กลยุทธ์หลีกเลี่ยงอุปสรรค

กลยุทธ์เชิงรุก	กลยุทธ์เชิงพัฒนา
จะเอาจุดแข็ง ไปใช้ประโยชน์จากโอกาสได้ (อย่างไร) เช่น ขยายพัฒนาส่งเสริมสร้างฯลฯ	(แก้ไขจุดอ่อนเพื่อช่วงชิงโอกาส หรือ หาจุดแข็ง จากภายนอกมาเสริม) เช่น ส่งเสริมปรับปรุงเร่งรัด แก้ไขประสานความร่วมมือ ขอรับการสนับสนุน ฯลฯ
กลยุทธ์ตั้งรับ	กลยุทธ์แก้ปัญหา
(ใช้จุดแข็งเพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากภัยคุกคามหรือทำจุดแข็งให้ดีขึ้น) เช่น ขะลอ ปรับปรุงลดต้นทุนลดระยะเวลาฯลฯ	(เลิก/ลดภารกิจบางด้านที่มีจุดอ่อนและภัยคุกคาม หรือคิดใหม่ ทำใหม่) เช่น ยุบเลิกถ่ายโอนควบบกิจการปรับเปลี่ยน Re-engineering หลอมรวมฯลฯ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการรายละเอียดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีดังนี้

1. ตัวแบบการพัฒนาเชิงรุกกลยุทธ์เชิงรุกประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ปรับปรุงประสิทธิภาพ การประสานความร่วมมือ ระหว่างศึกษานิเทศก์กับ ผู้บังคับบัญชา โรงเรียน และชุมชน โดย สพฐ. กำหนดแนวทางให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติ
- 1.2 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยศึกษานิเทศก์ สพป. สพฐ. เผยแพร่ความรู้ ความสามารถและเผยแพร่ผลงานของศึกษานิเทศก์แก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการให้ศึกษานิเทศก์รับเป็นวิทยากรพัฒนาเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ให้ทันสมัย ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้กระบวนการวิจัยในการปฏิบัติงาน เข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ทีมงานหลาย ๆ ทีมงาน หมุนเวียนเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในทีมงาน เข้าร่วมประชุมกับทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดทั้งยึดมั่นใน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน
- 1.4 เปิด โอกาสให้โรงเรียนเสนอความต้องการและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์และสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับทราบ

1.5 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลแก่ศึกษานิเทศก์ผู้มีความรู้ความสามารถมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลงานดีเด่น และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานของศึกษานิเทศก์ที่ประสบผลสำเร็จ

1.6 เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ศึกษานิเทศก์ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์เป็นระยะ ๆ จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ จัดเวทีวิชาการให้ศึกษานิเทศก์ได้นำเสนอองค์ความรู้และผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

1.7 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดประชุมสัมมนาให้ศึกษานิเทศก์ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการนิเทศ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม จัดเวทีวิชาการให้ศึกษานิเทศก์ได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ใช้ในการนิเทศรูปแบบและวิธีการประสานงานที่ประสบผลสำเร็จ และรูปแบบและแนวทางการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ

1.8 เสริมสร้างเจตคติและความมั่นใจแก่ศึกษานิเทศก์โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พาศึกษานิเทศก์ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศและอบรมพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2. ตัวแบบการพัฒนาเชิงพัฒนากลยุทธ์เชิงพัฒนาประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน เป็นที่ยอมรับของโรงเรียนและสังคม โดยการให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองและการพัฒนาโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ

2.2 พัฒนากลวิธีปฏิบัติงานของของศึกษานิเทศก์ โดยให้มีการทำความเข้าใจกับนโยบายของผู้บริหาร ประสานงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิด มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิเสธหรือบ่ายเบี่ยงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณใน

การพัฒนา เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการศึกษาต่อ แสวงหาและรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ สำหรับให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาค้นคว้า จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการศึกษาค้นคว้า จัดหาและรวบรวมผลงานต้นแบบ

2.4 สนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มอบทุนสนับสนุนการวิจัย จัดให้มีการประกวดผลงาน ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลตลอดจนเผยแพร่ผลงานของศึกษานิเทศก์

2.5 ปรับปรุงระบบบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แผนงาน / โครงการ ให้ครอบคลุมภาระงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการ สอนงาน กำหนดมาตรการในการรายงานผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งให้ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหัวหน้าทีมงานสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็น ที่ประจักษ์ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาและ นิเทศการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

2.6 เร่งรัดการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินความรู้ความสามารถ ของศึกษานิเทศก์ ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์เป็นระยะ ๆ

3. ตัวแบบการพัฒนาเชิงตั้งรับกลยุทธ์ตั้งรับ ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

3.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนาตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ตลอดจนเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาของศึกษานิเทศก์ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และ งบประมาณในการพัฒนาตนเองสนับสนุนงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมการศึกษาดูงานและศึกษาต่อ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3 ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรการให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำงานเป็นทีม ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

3.4 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวบรวมผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน

3.5 สนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จากหน่วยงานต้นสังกัด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ให้ขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการที่เหมาะสม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของศึกษานิเทศก์ ตลอดจนประชุมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

3.6 พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4. ตัวแบบการพัฒนาเชิงการแก้ปัญหากลยุทธ์แก้ปัญหาประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

4.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความสามารถด้านการวิจัยและการสื่อสาร โดยให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

4.2 เร่งรัดการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรการให้ศึกษานิเทศก์มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งและให้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน

4.3 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดประเด็นในเรื่องการวิจัย และการนิเทศ เป็นประเด็นสำคัญในการปฐมนิเทศ วัสดุและการให้ขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

4.4 ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้น้อยลง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดภารกิจของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

4.5 ปรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยเน้นในเรื่องการวิจัย การนิเทศ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ

4.6 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิ วิทยุฒิ ที่เหมาะสม มีบุคลิกลักษณะ คุณธรรมจริยธรรม เจตคติและความสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ศึกษานิเทศก์อย่างแท้จริง โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางในการคัดเลือก มอบให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ โรงเรียนร่วมกันทำการคัดเลือก

สรุปตัวแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงพัฒนา กลยุทธ์ตั้งรับและกลยุทธ์แก้ปัญหา ซึ่งในแต่ละกลยุทธ์หลักประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยหลายกลยุทธ์ ดังนี้

1. ตัวแบบการพัฒนาเชิงรุกกลยุทธ์เชิงรุกเป็นการนำโอกาสจากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มาเสริมสร้างจุดแข็งของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการนำจุดแข็งไปใช้ประโยชน์จากโอกาสกลยุทธ์เชิงรุกประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน

1.2 ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์

1.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 เปิดโอกาสให้โรงเรียนสะท้อนข้อมูล

1.5 สร้างขวัญและกำลังใจ

1.6 เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.7 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.8 เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์

2. ตัวแบบการพัฒนาเชิงพัฒนากลยุทธ์เชิงพัฒนาเป็นการนำโอกาสที่มีอยู่จากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มาช่วยในการแก้ไขจุดอ่อนซึ่งเป็นการหาจุดแข็งจากภายนอกมาเสริมสร้างจุดอ่อนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น กลยุทธ์เชิงพัฒนาประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

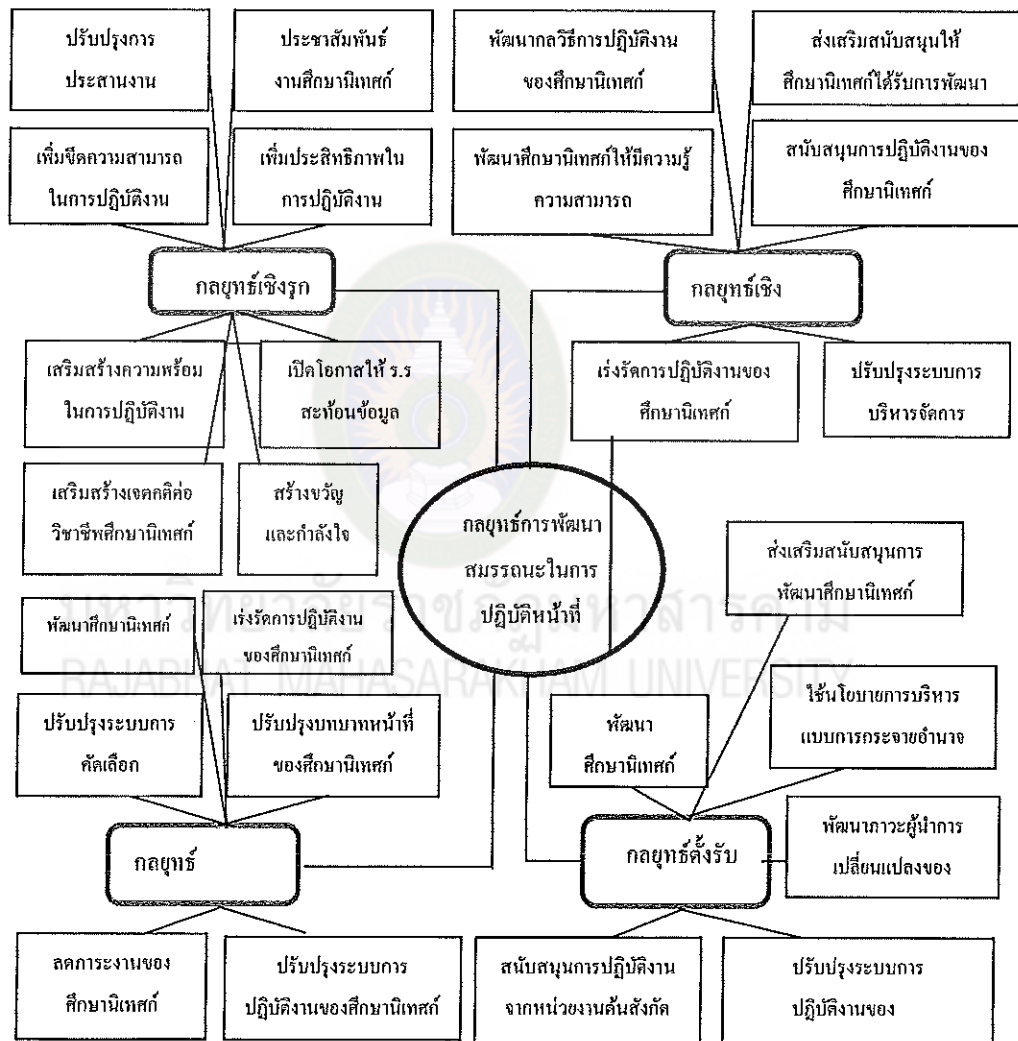
2.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถ

2.2 พัฒนากลวิธีการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

- 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา
 - 2.4 สนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
 - 2.5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ
 - 2.6 เร่งรัดการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
3. ตัวแบบการพัฒนาเชิงตั้งรับกลยุทธ์ตั้งรับเป็นการใช้จุดแข็งที่มีอยู่จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มาช่วยลดความเสี่ยงจากอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการทำจุดแข็งให้ดีขึ้น กลยุทธ์ตั้งรับประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้
- 3.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์
 - 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์
 - 3.3 ใช้นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ
 - 3.4 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
 - 3.5 สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด
 - 3.6 พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
4. ตัวแบบการพัฒนาเชิงแก้ปัญหาากลยุทธ์แก้ปัญหาเป็นการหาทางแก้ไขจุดอ่อนและขจัดภัยคุกคามหรืออุปสรรคที่มีจาก การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กลยุทธ์แก้ปัญหาประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้
- 4.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์
 - 4.2 เร่งรัดการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
 - 4.3 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์
 - 4.4 ปรับบทบาทของศึกษานิเทศก์
 - 4.5 ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์
 - 4.6 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

การยกร่างตัวแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ร่างตัวแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัย นำกลยุทธ์หลักในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ทั้ง 4 กลยุทธ์หลัก พร้อมกับกลยุทธ์ย่อยในแต่ละกลยุทธ์หลัก มาเขียนเป็นร่างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ดังนี้



แผนภาพที่ 8 ร่างตัวแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การรวบรวมกลยุทธ์

ผู้วิจัยทำการรวบรวมกลยุทธ์ โดยนำกลยุทธ์ย่อยของทุกกลยุทธ์หลักมาสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นกลยุทธ์ขั้นสุดท้าย ผลการสังเคราะห์ได้กลยุทธ์ขั้นสุดท้าย 16 กลยุทธ์ ดังนี้

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน
2. ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์
3. เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. สะท้อนข้อมูลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
5. สร้างขวัญและกำลังใจ
6. เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์
7. พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถ
8. พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา
10. สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด
11. ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ
12. พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
13. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
14. ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์
15. ปรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
16. ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์

การจัดกลุ่มแนวทางกลยุทธ์ (Strategy Approach) ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การจัดกลุ่มแนวทางกลยุทธ์ โดยผู้วิจัย นำกลยุทธ์ทั้ง 16 กลยุทธ์มาจัดกลุ่มตามกระบวนการ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการพัฒนาตนเอง กระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ต้องดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์และหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เกิดประสิทธิภาพ

อันจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ส่วนกระบวนการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เกิดประสิทธิภาพ กลยุทธ์ทั้ง 16 กลยุทธ์ จัดกลุ่มตามกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการได้ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย กลยุทธ์พัฒนาศึกษานิเทศก์ ในส่วนที่เป็นการพัฒนาตนเอง ของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาค้นคว้า
- 1.2 เรียนรู้จากแม่แบบ
- 1.3 เข้าร่วมการฝึกอบรม
- 1.4 เข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 1.5 รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
- 1.6 ศึกษาดูงาน
- 1.7 ศึกษาต่อ

2. กระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์
- 2.2 เสริมสร้างเจตคติวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน
- 2.5 พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 2.6 พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- 2.7 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 2.8 สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด
- 2.9 สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

3. กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 พัฒนาศึกษานิเทศก์ ในส่วนที่เป็นบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่น
- 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์

3.3 ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ

3.4 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์

3.5 ปรับบทบาทหน้าที่ศึกษานิเทศก์

3.6 ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์

3.7 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

การสร้างตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยได้สร้างตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยนำกลยุทธ์ทั้ง 16 กลยุทธ์ใน 3 กระบวนการมาเขียนเป็นตัวแบบโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อตัวแบบ
2. องค์ประกอบตัวแบบ
3. ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในตัวแบบ

รายละเอียดโครงสร้างตัวแบบ

1. ชื่อตัวแบบตัวแบบมีชื่อว่า "ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์"

2. องค์ประกอบของตัวแบบองค์ประกอบของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ยึดตามองค์ประกอบของทฤษฎีระบบซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ

2.1 ผู้ปฏิบัติผู้ปฏิบัติ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการเพื่อเป็นการทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ปฏิบัติเปรียบได้กับปัจจัย (Input) ในทฤษฎีระบบ ผู้ปฏิบัติในตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยหลายฝ่าย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติแต่ละฝ่าย บ้างก็มีบทบาทในการปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นการเฉพาะคนบ้างก็ปฏิบัติตามกลยุทธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติฝ่ายอื่น ๆ

2.2 กระบวนการ (Process) กระบวนการเป็นขั้นตอนในการดำเนินการในกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลผลิตคือสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กระบวนการตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ

ใหญ่ ๆ คือ กระบวนการพัฒนาตนเอง กระบวนการปฏิบัติงานและกระบวนการบริหารจัดการ ในแต่ละกระบวนการประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยๆ ดังนี้

2.2.1 กระบวนการพัฒนาตนเองกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้า
- 2) เรียนรู้จากแม่แบบ
- 3) เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) เข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 5) รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
- 6) ศึกษาดูงาน
- 7) ศึกษาต่อ

2.2.2 กระบวนการปฏิบัติงานกระบวนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ดำเนินการในการปฏิบัติงานตามปกติของศึกษานิเทศก์ กระบวนการปฏิบัติงานประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1) ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์
- 2) เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 4) ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน
- 5) พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 6) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- 7) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 8) สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด
- 9) สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติงานนี้มีผู้ปฏิบัติงานหลายฝ่ายทั้งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งบางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย

2.2.3 กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินงานผ่านกระบวนการบริหารอันเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมกระบวนการพัฒนาตนเองและส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) พัฒนาศึกษานิเทศก์
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์
- 3) ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ
- 4) ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์
- 5) ปรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
- 6) ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์
- 7) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารจัดการนี้ มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย ทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ บางกลยุทธ์ก็มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ก็สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ ทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น

2.3 ผลผลิต (Output) ผลผลิตตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.4 ผลลัพธ์ (Outcome) ผลลัพธ์ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ก็คือประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งตรวจสอบได้จากคุณภาพของการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบด้านกระบวนการ องค์ประกอบด้านผลผลิต และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติ จะเป็นองค์ประกอบที่เป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ

ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ทั้งที่เป็นการดำเนินการโดยตรง และเป็นการดำเนินการโดยอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งผลผลิตตามตัวแบบจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตามตัวแบบ ซึ่งก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบขององค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติอันดับแรก ได้แก่

ศึกษานิเทศก์ จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ คือ ศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ จากแม่แบบ เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้ารับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังต้องดำเนินการบางกลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งกลยุทธ์ที่ศึกษานิเทศก์ควรดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ เสริมสร้างความเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงานและพัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของผู้ปฏิบัติอื่น ๆ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงานของศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด และสะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ในกระบวนการบริหารจัดการที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นควรดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ ได้แก่ พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ปรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

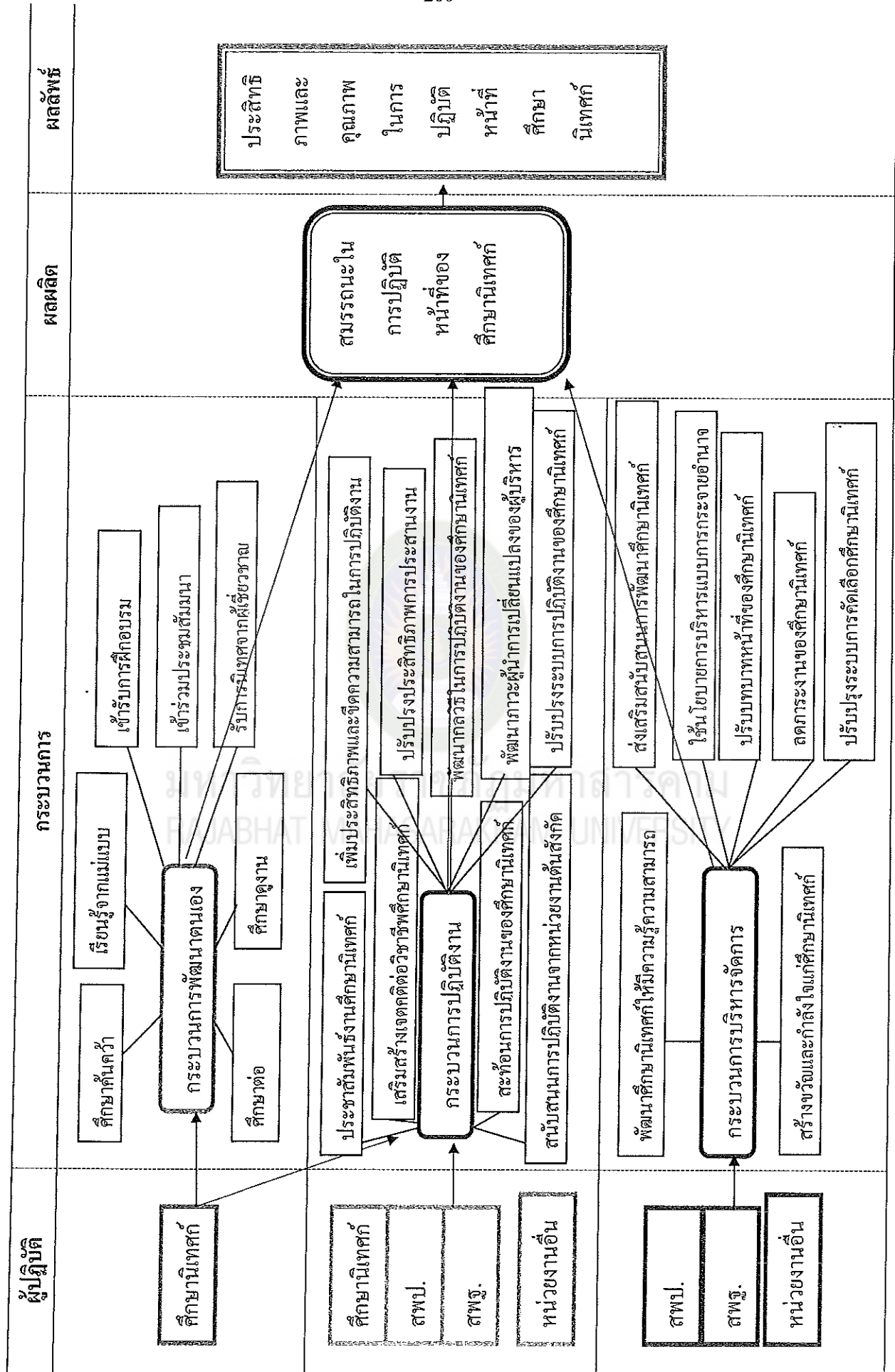
ในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้ปฏิบัติฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติแต่ละฝ่าย เมื่อผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวแบบ

โครงสร้างของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยได้นำรายละเอียดต่างๆ ของตัวแบบมาเขียนเป็น โครงสร้างตัวแบบเชิงกลยุทธ์ใน
การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปรากฏตามแผนภาพที่ 10



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ ๑ ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิจัยระยะที่ 4 การยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ศึกษานิเทศก์ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการก่อนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญก่อนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

1.1 กำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้าร่วมสัมมนาให้เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จำนวน 10 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 2 คน และ
นักวิชาการ (อาจารย์จากมหาวิทยาลัย) จำนวน 2 คน

1.2 กำหนดวันสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยกำหนดสัมมนา ในวันที่ 14 กันยายน 2557 เวลา 10.00 น. เป็นต้น
ไปที่ห้องประชุมโรงแรมอัคร โฮเต็ล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

1.3 ประสานงานโดยตรงกับผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งมอบหนังสือเชิญเข้าร่วมสัมมนาอบ
เอกสารตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และแบบประเมินตัวแบบ
ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการศึกษาเป็นการล่วงหน้าพร้อมกับประสานในรายละเอียดวิธีการสัมมนากับผู้ได้รับ
เชิญให้เป็นประธานในการสัมมนา

1.4 ประสานงานและนัดหมายพร้อมทั้งมอบภารกิจในการถ่ายภาพบันทึกเสียงและจด
บันทึกการสัมมนาให้ผู้ช่วยวิจัย

2. ดำเนินการในวันสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมาครบทุกคนแล้วประธานในการสัมมนากล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ
ที่เสียสละเวลามาร่วมสัมมนากล่าวความเป็นมาของการสัมมนาและกล่าวเปิดการสัมมนาผู้ช่วยวิจัย
ถ่ายภาพบันทึกเสียงและจดบันทึกการสัมมนา

2.2 ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดกระบวนการวิจัยกระบวนการสร้างตัวแบบ และ
รายละเอียดตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.3 ประธานในการสัมมนาเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จากผู้วิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม

2.4 ประธานในการสัมมนาให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือความชัดเจนของตัวแบบ จุดเด่นของตัวแบบจุดด้อยของตัวแบบความเป็นไปได้ของตัวแบบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตัวแบบ โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นรายประเด็นในแต่ละประเด็นจะสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลจนครบทุกคน

2.5 เมื่อผู้เชี่ยวชาญทุกคนแสดงความคิดเห็นจนครบทุกประเด็นแล้วประธานในการสัมมนาสรุปการสัมมนา ขอแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์คืนจากผู้เชี่ยวชาญกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและกล่าวปิดการสัมมนา

3. ดำเนินการหลังจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเมื่อดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 14 กันยายน 2557 เสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน

3.2 สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการจดบันทึกจากที่สัมมนา และจากการฟังจากเสียงที่บันทึกไว้

3.3 นำข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ ไปทำการปรับปรุงตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผลการวิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปรากฏดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงผลการประเมินตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10
ของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
		\bar{x}	S.D.	
1	ความถูกต้องของหลักวิชา	3.9	0.32	
2	ความเหมาะสมกับบริบทของศึกษานิเทศก์	4.0	0.00	
3	ความทันสมัย	3.7	0.48	
4	ความเป็นไปได้	3.7	0.48	
5	ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	4.0	0.00	
6	ความคุ้มค่า	3.9	0.32	
7	ประโยชน์	3.9	0.32	
รวม		3.87	0.27	

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนประเมินเฉลี่ย 3.87 จากคะแนนเต็ม 4 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า รายการที่มีคะแนนประเมินสูงสุดได้แก่ รายการความเหมาะสมกับบริบทของศึกษานิเทศก์ และรายการความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้คะแนนประเมิน 4 คะแนนเต็ม ส่วนรายการที่มีคะแนนประเมินต่ำสุด ได้แก่ รายการความทันสมัย และรายการความเป็นไปได้ โดยได้คะแนนการประเมิน 3.7 คะแนน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะจากแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สรุปได้ ดังนี้

1. ควรมีการแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำในเวทีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
2. ควรปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะไว้

3. อยากให้เพิ่มสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เป็นด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ เช่น สมรรถนะด้านความเป็นคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21
4. การใช้เส้นหลัก เส้นรอง หัวลูกศรในการเชื่อมโยงในตัวเองยังสับสน ควรแก้ไขให้มีความชัดเจน ดูง่าย เข้าใจง่าย ไม่เวียนหัว ตัดข้อความที่ซ้ำซ้อน แก้ไขใหม่ให้ถูกต้องตามข้อมูลที่ศึกษามา
5. ปรับปรุงลักษณะของการใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ
6. ควรตรวจสอบความเชื่อมโยง/สอดคล้องของแต่ละกลยุทธ์ในตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
7. กลยุทธ์บางกลยุทธ์อยู่ในระดับนโยบายขององค์กรบริหารบุคคล (ก.ค.ศ.) เช่น กระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ การลดภาระงานของศึกษานิเทศก์
8. ควรตรวจสอบการใช้ภาษาในตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
9. ปรับปรุงภาษาเขียน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบประเมินตัวแบบ

1. ความชัดเจนของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีความชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน และ 2) ชัดเจนดี แต่ปรับรูปแบบให้ถูกต้อง
2. จุดเด่นของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีการนำบทบาทของศึกษานิเทศก์มาสร้างตัวแบบ 2) มีความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ 3) กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ใน Process มีความหลากหลาย 4) จำแนกผู้เกี่ยวข้องไว้ชัดเจน ตามลำดับ ดูเข้าใจง่าย 5) การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย 6) ตรงกับการพัฒนาและสภาพปัจจุบันของศึกษานิเทศก์ และ 7) กลยุทธ์ในแต่ละกระบวนการไม่ซ้ำซ้อนกัน
3. จุดด้อยของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) ตัวแบบควรแก้ไขเรื่องเส้นโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ 2) ภาษาที่ใช้บางอย่างเป็นผลด้านลบ เช่น ปรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ / ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์ 3) ภาษาที่ใช้บางข้อ เช่น ประสิทธิภาพมีระบุทั้งขึ้นกระบวนการและในขั้นผลลัพธ์

4) การใช้ภาษาชัดเจน 5) ข้อความในกลยุทธ์ควรปรับให้เหมาะสม 6) ความเชื่อมโยงของกระบวนการ ชัดเจน ชับซ้อน ดูยาก ควรออกแบบให้ดูเรียบง่าย สะดวกในการทำความเข้าใจตัวแบบสามารถนำเสนอเพื่อขยายผลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น 7) การกำหนดหรือเรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการพัฒนาตนเองยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของศึกษานิเทศก์เอง 8) กระบวนการปฏิบัติงานควรตัดบางกลยุทธ์ออก เช่น เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เนื่องจากว่าอยู่ในกระบวนการบริหาร

4. ความเป็นไปได้ของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีความเป็นไปได้ในการทำวิจัย 2) เป็นไปได้สูง 3) มีความเป็นไปได้มาก ถ้าทำได้ตามตัวแบบน่าจะมีการ Implementation จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 4) มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในงานได้จริง และ 5) เป็นไปได้ แต่ควรปรับปรุงบ้างเล็กน้อย

5. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จากแบบประเมินตัวแบบ

5.1 สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรระบุสมรรถนะที่ได้ว่าคืออะไรไว้ในตัวแบบด้วย ถ้ามีจำนวนมากควรจัดเป็นกลุ่มของสมรรถนะ เพื่อที่จะให้เห็นความชัดเจนของตัวแบบ

5.2 ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรระบุด้วยว่าคืออะไรไว้ในตัวแบบด้วย ถ้าหากมีจำนวนมากก็ควรจัดเป็นกลุ่มของประสิทธิภาพ คุณภาพ เพื่อที่จะให้เห็นความชัดเจนของตัวแบบ

5.3 เส้นลูกศรที่เชื่อมโยง Input Process Output ต้องชัดเจน เพราะเส้นจะเป็นตัวสื่อความหมายในตัวแบบ รวมทั้งต้องดูหัวลูกศรด้วย

5.4 คำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอยู่ในกระบวนการและอยู่ในผลลัพธ์ของตัวแบบไม่ควรซ้ำซ้อน ถ้าจำเป็นต้องใช้ควรมีคำตอบที่ชัดเจน

5.5 กลยุทธ์ของกระบวนการปฏิบัติงานในตัวแบบบางกลยุทธ์มีข้อความเหมือนกัน น่าจะเป็นข้อผิดพลาดจากการพิมพ์ เช่น กลยุทธ์เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5.6 กลยุทธ์ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ไม่ปรากฏในตัวแบบ

5.7 ควรแก้ไขตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เพื่อให้ดูง่าย ไม่สลับซับซ้อน มองดูสบายตาในเวลาที่ใช้ขยายผลสู่สาธารณะ

5.8 ควรจัดเรียงลำดับขั้นตอนในกระบวนการใหม่ให้เป็นลำดับก่อน-หลัง เพื่อให้ดูเข้าใจ
ง่ายว่ากิจกรรมใดควรมาก่อน หลัง

5.9 ปรับภาษาเขียนให้ชัดเจน

5.10 ตัวแบบปรับให้สอดคล้องกับเนื้อหา

**ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์จากการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ**

1. องค์ประกอบของตัวแบบ ควรปรับให้ตัวแบบมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1.1 ผู้เกี่ยวข้อง
 - 1.2 กระบวนการ
 - 1.3 ผลผลิต
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ควรปรับเปลี่ยนภาษาขององค์ประกอบด้านกระบวนการ
ดังนี้
 - 2.1 กระบวนการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 กระบวนการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติหน้าที่
 - 2.3 กระบวนการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนเป็นการสนับสนุน
3. กระบวนการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุง ดังนี้
 - 3.1 ปรับชื่อกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่
 - 3.2 นำกลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ บรรจุไว้ในกระบวนการบริหารจัดการ
จัดการ คือกลยุทธ์เสริมสร้างเจตคติวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการ
ปฏิบัติงานพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
ต้นสังกัด
4. กระบวนการบริหารจัดการ ควรปรับปรุง ดังนี้
 - 4.1 ปรับชื่อกระบวนการบริหารจัดการ เป็น การสนับสนุน
 - 4.2 ปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาในกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา
ศึกษานิเทศก์ ปรับเปลี่ยนเป็นส่งเสริม สนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา 2) ปรับบทบาทของ
ศึกษานิเทศก์ ปรับเปลี่ยนเป็นส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์
 - 4.3 ลดภาระงานศึกษานิเทศก์ลงควรปรับเปลี่ยนเป็น ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับ
มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลง

5. ผลผลิต ควรปรับปรุง ดังนี้ คือควรระบุรายละเอียดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้เห็นทั้ง 7 ด้าน

6. แผนภูมิตัวแบบ ควรปรับปรุง ดังนี้ควรปรับปรุงตัวแบบ แผนผังของตัวแบบให้ดูง่าย สบายตา ไม่สับสนและ ควรปรับปรุง เส้นทางของลูกศร หัวลูกศรให้ถูกต้องตามหลักวิชา

การปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ตามข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง ตัวแบบเพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. องค์ประกอบของตัวแบบ

องค์ประกอบของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ยึดตามองค์ประกอบของทฤษฎีระบบซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1.1 ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการเพื่อเป็นการทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเปรียบได้กับปัจจัย (Input) ในทฤษฎีระบบ ผู้เกี่ยวข้องในตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยหลายฝ่าย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย บ้างก็มีบทบาทในการปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นการเฉพาะตนบ้างก็ปฏิบัติตามกลยุทธ์ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องฝ่ายอื่น ๆ

1.2 กระบวนการ (Process) กระบวนการเป็นขั้นตอนในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ใน ตัวแบบเพื่อให้เกิดผลผลิตคือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กระบวนการตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ใหญ่ ๆ คือ การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่และการสนับสนุน ในแต่ละกระบวนการประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ๆ ดังนี้

1.2.1 การพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ ที่ดำเนินการเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้า
- 2) เรียนรู้จากแม่แบบ
- 3) เข้าร่วมการฝึกอบรม

- 4) เข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 5) รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
- 6) ศึกษาดูงาน
- 7) ศึกษาต่อ

1.2.2 การปฏิบัติหน้าที่การปฏิบัติหน้าที่เป็นกระบวนการที่ดำเนินการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติของศึกษานิเทศก์ กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน
- 2) พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 3) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 4) ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์
- 5) สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผู้ปฏิบัติงานหลายฝ่ายทั้งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งบางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย

1.2.3 การสนับสนุนการสนับสนุนเป็นกระบวนการดำเนินงานผ่านกระบวนการบริหารอันเป็นหน้าที่ของ ฝ่ายบริหาร และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมกระบวนการการพัฒนาตนเองและส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อันจะส่งผลให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ การสนับสนุนประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์
- 2) พัฒนาศึกษานิเทศก์
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา
- 4) เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 7) ลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์
- 8) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- 9) สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

10. ใช้นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

11) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนนี้ มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ บางกลยุทธ์ก็มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ก็สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น

1.3 ผลผลิต (Output) ผลผลิตตามตัวแบบเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงกว่ามาตรฐานประกอบด้วยสมรรถนะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 การนิเทศ

1.3.2 การสื่อสาร

1.3.3 การถ่ายทอดความรู้

1.3.4 การประสานงาน

1.3.5 การทำงานเป็นทีม

1.3.6 การวิจัย

1.3.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในตัวแบบ

ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านกระบวนการ และองค์ประกอบด้านผลผลิตซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้องจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ทั้งที่เป็นการดำเนินการโดยตรง และเป็นการดำเนินการโดยอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง อันดับแรก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ คือ ศึกษาค้นคว้า เรียนรู้จากแม่แบบ เข้าร่วมการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้าร่วมการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังต้องดำเนินการในบางกลยุทธ์ใน

กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกลยุทธ์ที่ศึกษานิเทศก์ควรดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน

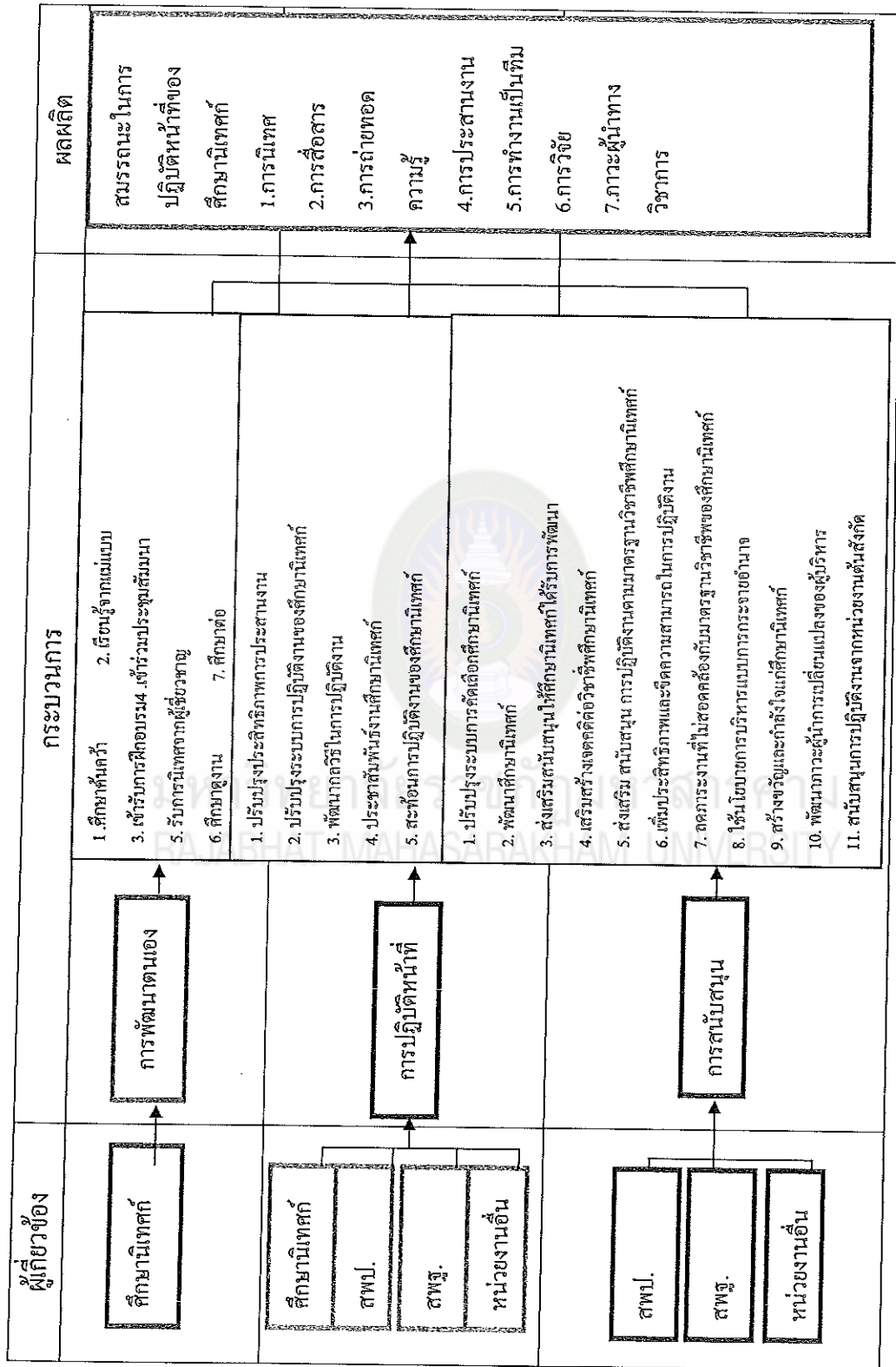
ในส่วนของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการสนับสนุน ซึ่งกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ในกระบวนการสนับสนุนที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นควรดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ ได้แก่ ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ พัฒนาศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ พัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

ในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้เกี่ยวข้องฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ดังกล่าวแล้วก็จะส่งผลให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ

แผนภาพตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ มาทำการปรับปรุงแผนภูมิตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผลการปรับปรุงปรากฏ ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 10 ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (ที่ปรับปรุงแล้ว)