

ในการพัฒนาสมรรถนะ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลจากการค้นหาสมรรถนะที่ศึกษานิเทศก์ควรมีจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ควรแต่งกายดี เหมาะสมถูกกาลเทศะ สุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างได้ พุดจามีความไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน การนำเสนอดีมีความชัดเจน เข้าใจง่าย 2) ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การเรียนการสอน การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร หลักสูตร การวิจัย การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์ของการนิเทศ การวัดผลประเมินผล โดยความรู้นั้นจะต้องรู้รอบด้านและรู้เฉพาะเรื่องอย่างลึกซึ้ง และกว้างขวาง เช่น ครูถามอะไรควรจะตอบได้ 3) ด้านความคิด ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดไกล คิดกว้าง คิดนอกกรอบ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล 4) ด้านระดับการศึกษา ควรมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิบาท 4 มีพรหมวิหาร 4 และตรงต่อเวลา 6) ด้านหน้าที่ ควรมีหน้าที่ให้คำแนะนำ ร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) ด้านความสามารถ ควรมีความสามารถในเรื่องการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้นำ การวิจัย การมีมนุษยสัมพันธ์ การจัดการเรียนการสอน และการถ่ายทอดความรู้และ 8) ด้านพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ควรมีความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ตรงต่อเวลา ความเป็นกัลยาณมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความขยันและทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความรัก ในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใฝ่เรียนใฝ่รู้และ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การบริหารงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การบริหาร โรงเรียน การบริหาร ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะต่ำสุด คือ การวิจัย นอกจากนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 5 ปัจจัยได้แก่ 1) เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2) รางวัลและสิ่งจูงใจ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และ 5) นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยปัจจัยดังกล่าว

สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวมได้ร้อยละ 35.60 ($R^2 = 0.356$, $F = 5.517$)

3. ตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น 2) มิติกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุน 3) มิติผลผลิต คือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย การนิเทศ การสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การวิจัย และภาวะผู้นำทางวิชาการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Functional Competencies Development Model of Supervisors in the Office of Primary Education, Inspection Region 10, Ministry of Education

AUTHOR : Bunlue Bubpamala **DEGREE :** D.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom Chairman
Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosolkittiamporn Committee
Asst. Prof. Dr. Kriangsak Praiswan Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The purposes of this dissertation were aimed to study the function competencies, to study the factor affecting function competencies, to create The Function Competencies Development Model and to verify the Function Competencies Development Model of supervisors in the office of Primary Education, Inspection Region 10, Ministry of Education. This dissertation was divided for 4 phases namely. Phase 1; to find the functional competencies and the factors affecting functional competencies of supervisors. The target population was the 25 expertise working concerning the supervisions. Data analyzed by content analysis. Phase 2; to study the functional competencies and the factors affecting functional competencies of supervisors. The sample was 144 supervisors working in the area of the Office of Primary Education, Inspection Region 10, and Ministry of Education. The instrument was the five rating scale. Statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression analysis. Phases 3 ; to create the functional competencies development model of supervisors by took the last research results and the document study, analysis as SWOT, next assign a development approach, and then, create the Functional Competencies Development Model of Supervisors. Phases 4; to verify the Functional Competencies Development Model of Supervisors by the connoisseurship, the target population was 10 expertise, analysis data with the content analysis.

Results of research were found that;

1. The results of finding the functional competencies and the factors affecting functional competencies of supervisors found that; 1) the personality; dressing is suitable untimely, exemplary modesty, eloquence, tender, and good presentation clearly so that be easy understanding. 2) Knowledge; the supervisor must have a knowledge about their duties, the teaching, the teaching and learning development activities, the information technology using, the curriculum, the research, the management, the Art and Science of supervision, and the measurement and evaluation. That knowledge must be around, thematic deeply, and extensive such as when teacher asked what should be done, they could be able to answer. 3) Thinking; there should be initiative, creative, far broader idea, width, lateral, analyze, and rationally. 4) Education background; they should be finished education at least Master Degree. 5) The Morality ; they should be a good example, responsibility, honesty, 4 achievements principle, four cardinal virtues, and on time person. 6) The Authority; there duty about school concerning the instructive, the partnership for planning to develop teaching and learning, helping, coordinating, and implement the policy into practice. 7) The Ability; there are the communication, the information technology using, the leadership, the research, the interpersonal, the learning and teaching, and the knowledge transfer. 8) The Performance Behaviors; there are responsible, dedicated commitment, punctuality, goodwill, good relationship, diligent, and working as a team. The factors affecting functional competencies of supervisors found that; 1) the internal factors namely; the knowledge, the occupation loving, the achievement motivation, and concentrate on learning. 2) The external factors namely ; the administration of the Education Director Office, the school management, the school board administration, and the expectations of society.

2. The functional competency of supervisor as overall was at high level; the highest competency was the team working, and the lowest was the research. The factors affecting functional competencies of supervisors by statistical significant at .05 levels were; 1) the attitude towards supervisors professional 2) the awards and incentives 3) the transformational leadership of executive 4) the support of the agency 5) the policy of

administrative decentralization, these variables could explain the variance of functional competencies for 35.60% ($R^2 = 0.356$, $F = 5.517$)

3. The Functional Competencies Development Model of Supervisors contained 3 dimensions were ; 1) the Stakeholders; the supervisors, the Office of Primary Education, the Office of the Basic Education, and the other agencies involved. 2) The Process; the self-development, the duty performance, and the supporting. 3) The Product; it's the competencies consist of the supervision, the communication, the knowledge transfer, the coordination, the teamwork, the research, and the academic leadership.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY