

การพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ The Development of Educational Supervision's Competency to Professional Supervisor

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล^{1*}, วีระศักดิ์ ชมภูคำ^{2**}

^{1,2}หลักสูตรปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก ซอย 4 อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50300

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ 2) เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ 3) เพื่อพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ 1) ศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพจากแนวคิดของนักคิด นักวิชาการ เกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของบุคคล การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา และการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวการสัมภาษณ์ระดับลึก และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) 2) สร้างกระบวนการพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ โดยตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของกระบวนการพัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ สถิติที่ใช้ คือ การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence = IOC) 3) พัฒนสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ กลุ่มเป้าหมาย คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 1-6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมการพัฒนา คือ เอกสารประกอบการพัฒนา

* ผู้เขียนหลัก

อีเมล: da_paya@hotmail.com

**อาจารย์ที่ปรึกษา (รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์กุลสุทธิบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่)

สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ แบบสังเกตพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศการศึกษา และแบบสอบถามความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ผลการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ **สมรรถนะด้านความรู้** ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลายความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ เทคนิคการนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน **สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ** ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ เป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียนได้ สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ ให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ ร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ประสานงานกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม **สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ** คือ มีคุณสมบัติการเป็นโค้ช และพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ทำงานจนสำเร็จ และ เป็นนักวิจัย

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมมองกว้าง คิดไกล กิจกรรมใส่ใจการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมแสดงแนวความคิดใหม่ และกิจกรรมปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 มุ่งสู่การนิเทศการศึกษาภายใต้การปฏิบัติงาน (Under Learning on the Job) ขั้นที่ 3 สะท้อนวิธีปฏิบัติการนิเทศ (Reflection Supervision Approach) และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to Professional)

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า

3.1 สมรรถนะด้านความรู้ ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาร้อยละ 29.15

3.2 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการนิเทศการศึกษา พบว่า คีษานิเทศก์สามารถสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาด้วยรูปแบบของตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัยและนำไปสู่การได้รับรางวัลคีษานิเทศก์ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการนิเทศการศึกษา

3.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะการนิเทศการศึกษา พบว่า ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อการนิเทศการศึกษาของคีษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะความสามารถ และด้านความรู้

คำสำคัญ

การพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศการศึกษา คีษานิเทศก์มืออาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study educational supervision's competency to Professional supervisors 2) the process to develop the competencies for educational supervision to professional supervisors 3) for development supervision's competency of supervisors to professional supervisors. The methods include 1) study from the concept of academic thinkers on the performance of individuals. Interviews with experts in educational supervision and the opinion of the receiver to oversee the performance of the Supervision and prospective composed of school administrators and teachers. Research tool were in depth interviews and questionnaires on the recipient's supervision. Data were analyzed using content analysis techniques. And analysis of key indicators of needs (Priority Need Index: PNI). ; 2) constructing the method for development of supervision's competency to Professional supervisor by testing the reliability and possibility of the above method ; Research tool were testing of the reliability and possibility of the above method Statistic were Index of Item Objective congruence ; and 3) developing the educational supervision's competency to professional supervisor ;Population were 12 person from Chiang Mai Primary Educational Service Area Offices 1 to 6., research tool have 2 path; 1) The guide of development "Educational supervision to professional supervisor. 2) Survey to need development of supervisor, Cognitive test performance in educational supervision to Professional supervisor Behavior Observation Supervision and Satisfaction recipient Supervision. The statistics used are the average, S.D., percentage and synthesis of supervision.

The results show that:

1. the supervision's competency of supervisors to professional supervisors consists of 3 categories: knowledge competency were Knowledge of supervision, Knowledge of school, analyze



recipient Supervision and individual learners, current conditions, problems and needs of the recipient's supervision, the research process used in educational supervision, the use of information technology for education, the content of the communication, technical supervision, new knowledge, innovation studies. And knowledge in the core curriculum of basic education. Performance skills is the ability to be technical director, To link knowledge into practice, Can be a mentor to the school academically, To create a network to improve the quality of education, Children can be diagnosed, Can advise the academic school administrators and teachers, Academic development, The process can be used in research, development and academic solutions, can be used technology in educational supervision as appropriate, Can coordinate with others, Recruiting speakers to help educate, the recipient has the right to oversee and promote self-learning, receiver to oversee the creation of professional learning communities. Competencies, attributes and motivation is qualified as a coach and mentor leadership. Accept changes to the academic development. Always eager to learn A true friend It is believed that a person can develop as researchers have confidence in themselves. creativity And responsible work complete. 2. the method for development of supervision's competency to professional supervisors are composed of 4 steps :, Step 1 – awareness composed of 4 activities (broadly view and think further, activities concerning change, activities expressing new ideas, and activities applied for jobs Step 2 – aiming to the educational supervision under learning on the job Step 3 – reflecting the supervision approach, and Step 4 – to apply for professional.

3. The development of performance, The study found that:

3.1 Performance knowledge Supervisors have targeted knowledge competencies in educational Supervision to become a professional supervisors. After developing a higher percentage of 29.15.

3.2 Performance skills, the ability to oversee the study found that supervisors can create innovative educational supervision in the form of self-responsibility with the school as a research base.

3.3 Performance features educational supervision, which is measured by the inquiry. Satisfaction recipient Supervision found that supervision recipients were satisfied on the supervision of supervisors prospects. In order from most to least the following features; the skills and knowledge.

Keywords

Competence Development, Educational Supervision, Professional Supervisor.

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญอยู่ในเวทีโลกที่เปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับจึงต้องร่วมมือกันทั้งระบบเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการดังกล่าวมีเป้าหมายหลักสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาซึ่งมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ แต่การดำเนินงานของศึกษานิเทศก์กระทำการผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความคาดหวังว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และจากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในปีพุทธศักราช 2552 (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, 5) พบว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำและคุณภาพของเด็กยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดการนิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางและการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้เต็มที่นั้น สาเหตุหลักมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยและไม่ครบกลุ่มสาระและช่วงชั้น ทั้งนี้ กรองทอง จิระเดชากุล (2550, 1) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับชาวี มณีศรี (2540, 205) ที่พบว่า การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาจะไม่สามารถเดินหน้าไปได้อย่างราบรื่น หากขาดผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะปัจจัยการเจริญเติบโตหรือความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับผู้บริหารเป็นสำคัญและศึกษานิเทศก์ก็นับว่าเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, 4)

ดังที่ เซาเวทท์ จงเกษกรณ์ (2547, 1-2) กล่าวไว้ว่า “ศึกษานิเทศก์ มีความสำคัญยิ่ง ต่อการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ในการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้แก่ครู อาจารย์ คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมไปถึงผู้เรียนที่จะก้าวไปสู่มาตรฐานการศึกษาในระดับสากลในอนาคต” จากการยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำช่วยเหลือผลักดันและขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็น Coach และ Mentor ให้คำปรึกษาแนะนำกระตุ้นยั่วยุให้เกิดการพัฒนาการศึกษาด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่นิเทศ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) ของศึกษานิเทศก์ซึ่ง McClelland (1973) เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้นแต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะคิด หรืออุทิศภาวะทางอารมณ์ด้วย แต่ในการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, 3) ยังมีสมรรถนะการนิเทศ การศึกษาด้านอื่นที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับการนิเทศ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development) และส่งผลถึงความเป็นมืออาชีพในที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ
2. เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ

วิธีการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดไว้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6 จำนวนเขตพื้นที่ละ 2 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไม่เกิน 5 ปี และมีความเต็มใจและต้องการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6 จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie & Morgan (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

2) ครูผู้สอนจำนวน 361 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยอาศัยตารางสุ่มของ Krejcie & Morgan (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%) ในการกำหนดขนาดจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6

3) ผู้ทรงคุณวุฒิในการนิเทศการศึกษาจากในสังกัดและนอกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์แกนนำที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 คน

1.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ โดยการสังเคราะห์สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิด “สมรรถนะ” จากเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศการศึกษาระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 ท่าน และสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่ต้องการ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 242 คน และครูผู้สอน จำนวน 361 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI)

2) ระยะที่ 2 สร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพโดยดำเนินการดังนี้ (1) นำผลจากการศึกษาแนวคิดของนักคิดและนักวิชาการเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลกำหนดองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ (2) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้รับการนิเทศ (ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน) โดยการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่ผู้รับการนิเทศมีความต้องการ กลุ่มศึกษานิเทศก์ต้นแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ (3) ร่างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 และสรุปรวมเป็นรายการสังเคราะห์ความเชื่อมโยงสัมพันธ์ นำมากำหนดประเด็นขององค์ประกอบของกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ (4) นำร่างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพยืนยันความเหมาะสมโดยการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยได้มาจากการเสนอชื่อ

ผู้เชี่ยวชาญไปยังอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาโดยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษาในระดับเชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา (5) นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาสรุปและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพที่สร้างขึ้น (6) วางกรอบแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพที่สร้างขึ้นและสร้างเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence = IOC)

3) ระยะที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ จากศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 คน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนการพัฒนา คือ สร้างความตระหนักรู้ มุ่งสู่การนิเทศภายใต้การปฏิบัติจริง การสะท้อนวิธีปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ เก็บข้อมูลโดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ สังเคราะห์ผลการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา สอบถามความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ และสอบถามความพึงพอใจผู้รับการนิเทศต่อสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ผลการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ ความรู้ในการวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ ความรู้ในการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ ความรู้ในเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและความรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะด้านทักษะความสามารถประกอบด้วยความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ สามารถเป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียน สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถวินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ สามารถให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ สามารถร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ สามารถใช้กระบวนการ

วิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ สามารถใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสม สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ สามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสมและสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจประกอบด้วยคุณสมบัติการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ เป็นนักวิจัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการตระหนักรู้ (Awareness)

เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพที่สอดคล้องกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษาโดยการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับการถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของศึกษานิเทศก์ต้นแบบ/ศึกษานิเทศก์แกนนำ ซึ่งมีกิจกรรมในการประชุม 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมมองกว้างคิดไกล เป็นการเปิดมุมมองของการนิเทศการศึกษาดังแต่อดีตถึงปัจจุบันของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษาและนิเทศอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จในยุคของการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่มืออาชีพ กิจกรรมใส่ใจการเปลี่ยนแปลง เป็นการร่วมกันหาแนวทางการนิเทศการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเสนอแนะแนวทางการนิเทศการศึกษาสู่มืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กิจกรรมแสดงแนวความคิดใหม่เป็นการนำเสนอตัวอย่างวิธีปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการและกิจกรรมปรับใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำแนวคิด แนวทางจากการรวมกิจกรรมที่ 1-3 มาปรับใช้และวางแผนปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในขั้นตอนที่ 2

2.2 ขั้นตอนที่ 2 มุ่งสู่การนิเทศการศึกษายภายใต้การปฏิบัติงาน (Under Learning on the Job)

เป็นขั้นตอนการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติการนิเทศการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปพร้อม ๆ กับผู้รับการนิเทศ โดยใช้หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบที่หลากหลายด้วยการจับคู่ (Buddy) ในการนิเทศด้วยรูปแบบ Coaching & Mentoring, Lesson study, KM เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จผู้รับการนิเทศให้การยอมรับและให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการเรียนรู้สถานการณ์การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ว่าเป็นอย่างไรโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการนิเทศการศึกษาซึ่งอาจมีพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญคอยชี้แนะ

2.3 ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนวิธีปฏิบัติการนิเทศ (Reflection Supervisions Approach)

เป็นขั้นตอนการประชุมสะท้อนผลการใช้รูปแบบหรือวิธีปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมพัฒนาแต่ละท่านในการปฏิบัติการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัยตลอดจน

ผลการนิเทศและปัญหาอุปสรรคในการนิเทศการศึกษาตามรูปแบบวิธีการในการนิเทศโดยใช้หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสังเคราะห์รูปแบบวิธีการที่ประสบผลสำเร็จสร้างเป็นรูปแบบวิธีการนิเทศที่เหมาะสมในบริบทของพื้นที่ที่นิเทศ มีการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เห็นงานที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

2.4 ขั้นตอนที่ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to Professional)

ในขั้นตอนนี้กลุ่มเป้าหมายนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขและประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนในสังกัด วางแผนนำผลงานร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในงานสัมมนาวิชาการศึกษานิเทศก์และเพื่อรับการประเมินผลงานที่แสดงถึงผู้มีความสามารถในการนิเทศการศึกษาที่ครอบคลุมความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” เป็นผู้มีการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติต่อไป

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า

3.1 ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ หลังการพัฒนามีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 18.08$, S.D. = 1.38) สูงกว่าก่อนการพัฒนา ($\bar{X} = 12.25$, S.D. = 1.54) ร้อยละ 29.15

3.2 ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายสามารถนิเทศการศึกษาในโรงเรียนที่รับผิดชอบด้วยรูปแบบการนิเทศของตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัย มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ใช้หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Professional Learning Communities: PLC)

3.3 ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่าการนิเทศบนพื้นฐานของสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชน พบว่า ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจในสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D = 0.23)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ตามผลการวิจัย ประกอบด้วยสมรรถนะ (Competency) 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ 10 สมรรถนะ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ 12 สมรรถนะและสมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ 10 สมรรถนะซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1973) ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์

ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549, 13) โดย อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2547, 22) กล่าวว่า Competency หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้ สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดที่จะสามารถเรียกว่า สมรรถนะ ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน 2) มีความสัมพันธ์กับงานสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม และ 4) สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ และสอดคล้องกับ Webb & Norton (1999) ที่ได้สรุปว่า ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพที่เป็นลักษณะการอบรมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมมองกว้างคิดไกล กิจกรรมใส่ใจการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมแสดงแนวความคิดใหม่ และกิจกรรมปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 มุ่งสู่การนิเทศศึกษาภายใต้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Under Learning on the Job) ขั้นที่ 3 สะท้อนวิธีปฏิบัติการนิเทศ (Reflection Supervision Approach) และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to Professional) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของคนในองค์กรของนักคิดและนักวิชาการร่วมกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาซึ่งมีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการและจากศึกษานิเทศก์แกนนำในการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ประสบผลสำเร็จได้รับการยอมรับจากวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศในกลุ่มอาเซียน นำมาประยุกต์ร่วมกับกรอบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ส่งผลให้รูปแบบวิธีการมีองค์ประกอบที่สอดคล้อง สมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีสูง มีความเป็นไปได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ และ ดิเรก วรณเศียร (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา โดยผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On the Job Development) และงานวิจัยของ Bezzina (1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาประสบการณ์จนมีคุณลักษณะสูงผ่านวิธี



การพัฒนาวิชาชีพหลากหลายรูปแบบ โดยกิจกรรมพื้นฐานของการพัฒนา คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมประชุมกับสมาคมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่วนวิธีที่เหมาะสมที่สุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Learning on the Job) หรือการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับบุคคล (Interpersonal Skill) ทั้งนี้ศึกษานิเทศก์ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารด้านวิชาการจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ โดยสามารถนิเทศการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการพัฒนาตามขั้นตอนด้วยการผสมผสานวิธีการพัฒนาทั้งการบรรยาย การแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการสะท้อนวิธีปฏิบัติการนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา เป็น Coach คอยหนุนเสริมให้ความรู้และคำชี้แนะเพิ่มเติม นอกจากนี้ได้ใช้หลักการ PLC (Professional Learning Communities: PLC) ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการได้มาซึ่งผลการนิเทศการศึกษาจากรายงานผลการนิเทศจำนวน 12 ผลงาน และผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่าการนิเทศบนพื้นฐานของสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชน ด้วยวิธีการนิเทศที่หลากหลาย ส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน โดยศึกษานิเทศก์ใช้รูปแบบ Coaching & Mentoring อย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเต็มตามศักยภาพ โดยผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาแต่ละคนมีนวัตกรรมการนิเทศที่เกิดจากการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ มาเรียม นิลพันธ์ (2554, 150) ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ควรเป็นรูปธรรมโดยใช้การนิเทศแบบบริบทเป็นฐาน (Context Based Supervision) และการนิเทศแบบวิจัยเป็นฐาน (Research Based Supervision) นอกจากนี้ จอยซ์ และเชาเวอร์ (Joyce & Showers, 1988 cited by Costa & Garmston, 2002, 38) พบว่า การฝึกอบรมในภาคทฤษฎีด้วยการบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้รับความรู้ในระดับต่ำ เกิดทักษะได้ในระดับปานกลาง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับต่ำมาก แต่หากใช้การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ผสมผสานกันระหว่างการบรรยายทางทฤษฎี การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการช่วยเหลือแนะนำการฝึกปฏิบัติ เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ในระดับสูงมากตลอดจนเกิดทักษะและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับสูง

สรุป

ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ศึกษานิเทศก์ควรมีองค์ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงลงสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะในความเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผู้รับการนิเทศให้การยอมรับ ซึ่งผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้การนิเทศการศึกษา

ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ จึงควรมีความหลากหลาย เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมมองกว้างคิดไกล กิจกรรมใส่ใจการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมแสดงแนวความคิดใหม่ กิจกรรมปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 มุ่งสู่การนิเทศการศึกษาภายใต้การปฏิบัติงาน (Under Learning on the Job) ขั้นที่ 3 สะท้อนวิธีปฏิบัติ การนิเทศ (Reflection Supervision Approach) และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to Professional) และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีในการนิเทศการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้กับรูปแบบของตนเองต่อไป

ดังนั้นในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลโดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ ควรพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งสมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถและสมรรถนะด้านคุณลักษณะ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area Based) มากกว่าการพัฒนาจากส่วนกลางโดยจัดสรรงบประมาณและให้อำนาจในการตัดสินใจวางแผน กำหนดกิจกรรมโดยพื้นที่การศึกษาเป็นหลักเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่ และการพัฒนาควรเกิดจากความต้องการของศึกษานิเทศก์ และสิ่งหนึ่งที่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างจริงจังคือ การนิเทศที่เน้นการวิจัยโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำวิธีปฏิบัติที่ดีมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: อารักษ์.
- ชาวี มณีศรี. (2540). **การนิเทศการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. (2547). **การนิเทศเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: อารักษ์.
- นิสสารัก เวชยานนท์. (2556). **Competency – Based Approach**. กรุงเทพฯ: กราฟโกซิสเต็มส์.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). **การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย. 31(2).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ตาปลา พับลิเคชั่น.
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.



- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2547). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ และ ดิเรก วรรณเศียร. (2550) . *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- Bezzina, M. (1994). *Principal Professional Development : Task Force Report*. Retrieved March 10, 2010, from <http://www.eric.ed.gov/>.
- Costa, A. L., & Robert J. G. (2002). *Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide*. (5th ed.) Highlands Ranch, CO: Center for Cognitive Coaching.
- Joyce, B. R. & Showers, B. (1988). *Student Achievement Through Staff Development*. New York: Longman.
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competence Rather than Intelligence*. *American Psychologist*. Retrieved December, 12, 2011, from www.ei.haygroup.com.
- Webb, L. D. & Norton, M. S. (1999). *Human Resources: Personnel Issues and Needs in Education*. Upper Saddle River, N.J. : Merrill.