

บทความวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล การศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา : การวิเคราะห์ความตรงเชิง ประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจง

ชมภาพ ศรีอียาจิต*

สมโภชน์ อเนกสุข**

สมพงษ์ ปันหุ่น***

* ประ.ด. (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา

*** ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา), อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้ เมื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปขั้นสูงในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความไวรายข้อใช้สถิติ t - test การวิเคราะห์ความไวภาพรวม และการวิเคราะห์ความเฉพาะเจาะจงโดยใช้ตารางจัดพวกแบบ 2×2 เทียบกับเกณฑ์อัตราส่วนความเป็นไปได้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 41 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ การให้ความรู้ และผู้นำทางวิชาการ (0.69) มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (0.65) มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล (0.49) มี 6 ตัวบ่งชี้ 4) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน (0.48) มี 8 ตัวบ่งชี้ 5) การให้คำปรึกษา (0.22) มี 12 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบได้ค่าไคสแควร์ 674.86 ค่า p-value 0.066 ที่องศาอิสระ 621 ค่า GFI 0.92 ค่า AGFI 0.90 ค่า RMSEA 0.015

2. ความตรงเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างคะแนนรวมรายองค์ประกอบจากการประเมินตนเองของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา กับคะแนนรวมจากการประเมินสมรรถนะรายบุคคลของผู้ประเมิน พบว่า มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน



การให้ความรู้และผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน การกำกับ ติดตามและประเมินผล และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. ความไวของตัวบ่งชี้แต่ละตัว โดยการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะสูง กับกลุ่มที่มีสมรรถนะต่ำ พบว่า ด้านการให้คำปรึกษา การให้ความรู้และผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน การกำกับ ติดตามและประเมินผล และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม พบว่า มีความไวระดับสูง 0.85 และมีความเฉพาะเจาะจง เท่ากับ 0.90

คำสำคัญ: ศึกษาานิเทศก์, สมรรถนะ, การพัฒนาตัวบ่งชี้

Research

The Development of Indicators to Indicate the Competency of Educational Measurement and Evaluation Supervisors under the Primary Educational Service Area; The Analysis of Empirical Validity, Sensitivity and Specification

Samaporn Sriittayajit*

Sompote Anaksuk**

Sompong Panhoon***

* Ph.D (Educational Research, Measurement, and Statistics) Faculty of Education, Burapha University

** Ph.D (Curriculum Research and Development), Asst. Prof., Faculty of Education, Burapha University

*** Ph.D (measurement and Evaluation), Lecturer, Faculty of Education, Burapha University

Abstract

This research aimed at developing of indicators to indicate the competency of educational measurement and evaluation supervisor; to use empirical data to test the validity of the structural model of indicate the competency of educational measurement and evaluation supervisors and analyzed of empirical validity, sensitivity and specification. The research sample consisted of 400 educational measurement and evaluation supervisors under the primary educational service area selected by stratified random sampling technique. The research data were collected by a questionnaire and analyzed by descriptive statistics using statistical software, confirmatory factor analysis, and second-order confirmatory factor analysis using LISREL software.

The results of this study were as follows: (1) The factors which influenced indicate the competency of educational measurement and evaluation supervisor consisted of five factors and 41 indicators. The composite indicators of indicate the competency of educational measurement and evaluation supervisor consisted of five major factors in the order of factor loading as follow : educate and instructional (.69), specialization (.65), monitoring and evaluation (.49), promote support and coordinate (.48), and counselling (.22). The five factors must be practiced by twelve minor factors and 41 variables which were the indicators of competency. There were 9 indicators of educate and instructional, 6 indicators of specialization, 6 indicators of monitoring and evaluation, 8 indicators of promote support and coordinate, and 12 indicators of counselling. The discriminating index were .56 to .80. The reliability of the questionnaire calculated by the Cronbach's alpha coefficient was 0.98. The results of the structural validity test of the model of competency of public health facilitate with the empirical data revealed that the model significantly correlated with



the empirical data (Chi-Square = 674.86, df = 621, p-value = 0.066, GFI = 0.92, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.015). 2. Analyzed of empirical validity of competency assessment form, correlation coefficients, rho, were calculated between total scores for counselling, educate and instructional, promote support and coordinate, monitoring and evaluation, and specialization by self assessment of facilitators and total scores of individual assessment by supervisors. They were a significant correlations at .05 level. 3. Analyzed of sensitivity for using competency assessment form, compare average scores between high competency facilitators and low competency facilitators for counselling, educate and instructional, promote support and coordinate, monitoring and evaluation, and specialization was statistically different at the 0.5 level. Competency assessment form for educational measurement and evaluation supervisors could classify the difference of facilitator competency (sensitivity = 0.85, Specification = 0.90).

Keywords: Supervisors, Competency, The Development of Indicators

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับการพัฒนาบุคคลและสังคมไปสู่ความเจริญในแทบทุกมิติ และเนื่องจากบริบททางสังคมมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลกและรู้เท่าทัน ระบบการศึกษา คือ กลไกขนาดใหญ่ที่จะขับเคลื่อนไปได้ ก็ต้องอาศัยพลังงานจากหน่วยย่อยที่มีความเชื่อมโยงกัน การนิเทศทางการศึกษานับเป็นหน่วยย่อยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด โดยศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มกำลังสำคัญ ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาจนถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่ และกำหนดให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมีศึกษานิเทศก์จากทุกระดับรวมทั้งศึกษานิเทศก์ในระดับกรมต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ไม่มีหน่วยศึกษานิเทศก์ดูแลประสานงานในระดับกรม ส่งผลให้งานนิเทศการศึกษาถูกแบ่งออกเป็นส่วนๆ ตามเขตพื้นที่ มีการนิเทศโดยต่างเขต ต่างคิด ต่างทำงาน ทำให้การนิเทศขาดความเป็นเอกภาพ ขาดความร่วมมือ การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง รวมทั้งศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการมอบหมายงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ นอกจากนั้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพการนิเทศการศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ศักยภาพงานนิเทศการศึกษาอ่อนแอเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ อันส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงทั่วประเทศ สภาพปัญหาการนิเทศการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในปีพุทธศักราช 2549 และ 2552

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ที่พบว่า จากการปฏิรูปที่ผ่านมา มีเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำและคุณภาพของเด็กยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับภาระนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ประกอบกับการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้เต็มที่ สาเหตุหลักมาจากความขาดแคลนศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา

การศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์กระทรวงศึกษาธิการ ของชลธิชา รอดผล (2552) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล การศึกษาดังนี้ ศึกษานิเทศก์ขาดกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ขาดเครื่องมือที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ในการวิจัย บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมากทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ทั่วถึง ต่อเนื่อง และไม่เต็มที่เท่าที่ควร ขาดการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับเทคนิควิธีการแนวใหม่ ๆ แม้จะเห็นดีเห็นชอบแต่ยังไม่ยอมรับไปปฏิบัติ คงทำตามที่เคยทำมาก่อน เนื่องจากสะดวกดี ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ได้นำผลจากการประเมินและการรายงานผลไปปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างจริงจัง ครูไม่เห็นความสำคัญของเครื่องมือนิเทศองค์กรที่ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาไม่ได้จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษาที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความสามารถในการเอาชนะจุดอ่อนและจุดที่แข็งแกร่งไป ด้วยการฝึกฝนวินัยในตนเองควบคุมอารมณ์ ต้องเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้รับการนิเทศตลอดเวลา เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถจูงใจคนนิเทศ การทำงาน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสอนงาน และสามารถบริหารบนความขัดแย้ง (James, 2008) สอดคล้องกับกีธ (Goetsch, 2002) ได้กล่าวถึง

บทบาทของผู้นิเทศ ในมิติของผู้ตรวจสอบ ผู้รับข้อมูล คณะผู้ให้คำปรึกษา และคณะกรรมการบริหารธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การนิเทศการสอนการ ทำงานเป็นทีมการวิจัยทางการศึกษาการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และการสื่อสารและการจูงใจ รวมถึงได้บทบาท ของศึกษานิเทศก์ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 บทบาท ได้แก่ ผู้ประสานงาน (Coordination) ผู้ให้ คำปรึกษา (Consultant) ผู้นำกลุ่ม (Group Leader) และผู้ประเมิน (Evaluator) อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ์ (2552) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้ การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การมีความสามารถและ ความพร้อมที่จะกระตุ้น เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้ ครู ได้พัฒนาเต็มความสามารถ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นกลุ่มเป็นผู้นำกลุ่มการสร้างขวัญและ กำลังใจ การเป็นผู้ประสานงาน ผู้จัดการ และผู้อำนวย ความความสะดวกการเป็นผู้ประเมินผล และผู้สังเกตการณ์คิม บอลล์ ไวลล์ (Wiles, 1967 : 13-18) ได้กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องมีทักษะ 5 อย่าง ดังนี้ทักษะใน ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) ทักษะในด้านมนุษย สัมพันธ์ (Human Relationship) ทักษะในด้าน กระบวนการหมู่พวก (Group Process) ทักษะในด้าน การบริหารบุคคล (Personal Administration) และ ทักษะในด้านการประเมินผล (Evaluation)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้ แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลาย แห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้น ศตวรรษที่ 1990 แต่ในประเทศไทยเพิ่งเริ่มเป็นที่นิยม ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ผู้ริเริ่มคือ David c. McClelland เป็นผู้ริเริ่มการใช้คำว่า Competency โดยแนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทาง วิชาการ ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ ดีของบุคคล ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบ บุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงได้ สมรรถนะ

คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่ง สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตน รับผิดชอบ (Spencer & Spencer, 1993) สมรรถนะของ คนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และสุดท้ายเกิดจากการ ฝึกอบรมและพัฒนา (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ใน ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ได้มีการ ยอมรับกันมากขึ้นในการใช้สมรรถนะเพื่อเป็นระบบใน การบริหารงานบุคคล ดังนั้นประเด็นการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรสู่การเป็นทุน มนุษย์อันมีคุณค่าจึงเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยก ขึ้นมาพูด กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าที่สุด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน องค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันหลาย องค์กรจึงมีการนำแนวคิดการบริหารจัดการบนพื้นฐาน สมรรถนะ (Competency Based Management) มาใช้ ในการบริหารจัดการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เนื่องจากสามารถตอบสนองการบริหารจัดการ เชิงกลยุทธ์ และพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรสู่การ แข่งขัน และสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน (Rennie, 2003, p.18, 31; Wollard & Rocco, 2006)

ตัวบ่งชี้ (Indicator) เป็นข้อความหรือตัวแปรที่ บ่งบอกสถานะของสภาพหรือลักษณะถึงสิ่งที่ต้องการวัด หรือตรวจสอบในประเด็นที่มุ่งศึกษา ในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่งทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ชี้ให้เห็นถึง ลักษณะของการดำเนินงานทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการเพื่อกำหนดเป็น นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ที่ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่ง บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การ ดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ช่วย ในการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือหน่วยงานและช่วยแสดงระบบความรับผิดชอบต่อ ภาระหน้าที่ เพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับ ติดตาม และ ประเมิน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไว (sensitive) ต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลง แม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้ ความเฉพาะเจาะจง (specific) ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียว ตัวบ่งชี้ที่มีความตรง ความไว และความเฉพาะเจาะจง เป็นเทคนิคที่ช่วยในการตรวจสอบความแกร่ง ทำให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความชัดเจนกว่าการมีตัวบ่งชี้สมรรถนะแต่เพียงอย่างเดียว

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งพัฒนาตัวบ่งชี้แต่ละด้านของสมรรถนะการปฏิบัติงาน และสร้างแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์หาความตรงเชิงประจักษ์ความไว และความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สามารถประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้เมื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต พื้นที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 792 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับแนวคิด มโนทัศน์ และบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมาสังเคราะห์เป็นกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านการให้คำปรึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย เทคนิคการให้คำปรึกษา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าใจผู้อื่น

3.2 องค์ประกอบด้านการให้ความรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ความใฝ่เรียนรู้ ศิลปะการสื่อสาร และความสามารถในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

3.3 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย การประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย การพัฒนาศักยภาพผู้อื่น และการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

3.4 องค์ประกอบด้านการกำกับติดตาม ประเมินผล ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย การกำกับติดตาม และประเมินผล และการนิเทศ

3.5 องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยความสามารถด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถทักษะที่สอดคล้องในยุคปัจจุบัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อความที่บรรยายชี้ให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐาน

2. ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

3. การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ ให้บุคคลได้สำรวจตนเอง จนเกิดความเข้าใจตนเอง และการลงมือปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อการแก้ปัญหา การปรับตัว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัดได้จากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.6 เทคนิคการให้คำปรึกษา หมายถึง การเลือกใช้วิธีการตามความถนัดส่วนบุคคล ตามสถานการณ์ และลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม

3.7 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ โดยแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เพื่อโน้มน้าให้มีความรู้สึกใกล้ชิดเป็นกันเอง จูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุสิ่งซึ่งพึงประสงค์อย่างราบรื่น และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

3.8 การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง และความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

4. การให้ความรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาการหลักสูตร การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ สื่อและนวัตกรรมการศึกษา โดยการโน้มน้าว จูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่

วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 ความใฝ่เรียนรู้ หมายถึง กระตือรือร้น มี การศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 ศิลปะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจน การชักจูง หว่านล้อม โน้มน้าว บุคคลอื่นให้เกิดความประทับใจ หรือสนับสนุนความคิดของตน

4.3 ความสามารถในการนำความรู้ทางทฤษฎี ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม

5. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน หมายถึง การให้ความสำคัญ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ประสาน และร่วมปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อนร่วมวิชาชีพ และชุมชนด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ และความสามารถนำไปสู่ผลงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของครูและ ผู้ร่วมงาน จนเกิดศรัทธาต่อการนิเทศ การปรับปรุงงาน และการร่วมงานกับผู้อื่น วัดได้จากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 การประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกัน ประสาน และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ

5.2 การพัฒนาศักยภาพผู้อื่น หมายถึง การนำ ความรู้ความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

5.3 การร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเสนอแนวทางปรับปรุงที่ดีกว่าเดิม แนะนำ การปฏิบัติที่เป็นผลดีกว่าเดิม ไม่หยุดอยู่เพียงการ วิพากษ์วิจารณ์ แต่ชี้แนะทางการแก้ปัญหาที่นำไปสู่ผลดี

6. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ทั้ง ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถนำข้อมูลนั้น

มาวิเคราะห์ ติดตาม กำกับกับการดำเนินงานให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ ข้อมูลที่ได้ผู้บริหารยังสามารถนำมาใช้ในการ
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ วัดได้จาก
องค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

6.1 การกำกับ ติดตามและประเมินผล
หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผน
เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการ
ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการ
ดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นและนำผลมาใช้ประเมินว่า
ภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

6.2 การนิเทศ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ
แนะนำ หรือปรับปรุงทางการศึกษาแก่บุคลากรทาง
การศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของ
ตนไปได้ด้วยดี โดยการเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบ
เพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรใน
สถานศึกษา ให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หมายถึง
ความสามารถ และความชำนาญในด้านการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถ/ทักษะที่
สอดคล้องกับยุคปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
วัดได้จากองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

7.1 ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ หมายถึง ทักษะและความชำนาญในเรื่องที่
เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ
ปัจจุบันและอนาคต

7.2 ความสามารถ / ทักษะที่สอดคล้องในยุค
ปัจจุบัน หมายถึง ทักษะและความชำนาญในการศึกษา
วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิด
ใหม่ๆ และสามารถเขียนเอกสารทางวิชาการต่างๆ เพื่อการ
พัฒนางาน การสื่อสาร และการนำเสนองานที่มี
ประสิทธิภาพ

8. ความตรงเชิงประจักษ์ หมายถึง
ความสามารถของตัวบ่งชี้ในการวัดสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล
การศึกษา ได้ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติที่เป็นจริงของ
ศึกษานิเทศก์ วัดได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้อง

ระหว่างผลการประเมินตนเองกับผลการประเมินของผู้
ประเมิน

9. ความไวของตัวบ่งชี้ หมายถึง ความสามารถ
ของตัวบ่งชี้ในการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ได้
อย่างละเอียดทำให้สามารถจำแนกความแตกต่างของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานได้ โดยการใช้ตารางจัดพวก
แบบ 2 × 2 เทียบกับเกณฑ์การพิจารณา

10. ความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้ หมายถึง
ความสามารถของตัวบ่งชี้ในการวัดสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล
การศึกษา ได้อย่างเฉพาะเจาะจงตามสภาพที่เป็นจริง
โดยการใช้ตารางจัดพวก แบบ 2 × 2 เทียบกับเกณฑ์
การพิจารณา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
สำหรับศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล ผู้วิจัย
ได้พัฒนาแบบสอบถามแบบ 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นขอ
คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์
การทำงาน กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา และ
วุฒิการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบ
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่ม
งานวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้
41 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบที่ 1 การให้
คำปรึกษา จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การให้
ความรู้และผู้นำทางวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริม สนับสนุน และ
ประสานงาน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การ
กำกับ ติดตาม และประเมินผล จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ

องค์ประกอบที่ 5 ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ดี โดย พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 674.86 ค่า p-value เท่ากับ 0.066 ท็องศาอิสระ เท่ากับ 621 ค่า GFI เท่ากับ 0.92 ค่า AGFI เท่ากับ 0.90 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.015 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 41 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ มีความ ตรงเชิงโครงสร้างโดยที่ตัวบ่งชี้รวมสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล เกิดจากองค์ประกอบด้านการให้ความรู้ และผู้นำทาง วิชาการ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์ประกอบด้าน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์ประกอบด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล องค์ประกอบด้านการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน และองค์ประกอบด้านการ ให้คำปรึกษา เป็นองค์ประกอบสุดท้าย

3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้สมรรถนะการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล การศึกษาไปใช้

การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์โดยการ วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (r) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างคะแนนรวมรายตัวบ่งชี้จากการประเมิน สมรรถนะตนเอง กับคะแนนรวมรายตัวบ่งชี้จากการ ประเมินสมรรถนะรายบุคคลของผู้ประเมิน พบว่า คะแนนรวมองค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ด้าน การให้คำปรึกษา ด้านการให้ความรู้และผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน การกำกับ ติดตาม และประเมินผล และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความ สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความไวของตัวบ่งชี้โดยการ เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะระหว่างศึกษานิเทศก์ กลุ่ม งานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่มีคะแนนเฉลี่ย สมรรถนะสูงกับกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะต่ำ พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและ ประเมินผลการศึกษา ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ คำปรึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านการให้ความรู้และผู้นำ ทางวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน องค์ประกอบที่ 4 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล และองค์ประกอบที่ 5 ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความไวและความเฉพาะเจาะจง ของตัวบ่งชี้โดยการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะระหว่าง กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะสูงกับกลุ่มที่มีสมรรถนะต่ำ ตามสูตรการคำนวณความไวและความเฉพาะเจาะจง โดย ใช้ตาราง 2×2 พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา มี ค่าความไวระดับสูง เท่ากับ 0.85 และความเฉพาะเจาะจง เท่ากับ 0.90 โดยมีความสามารถในการจำแนกความ แตกต่างสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล การศึกษามีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎีและ การนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นนิยามที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่กำหนด ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนด รูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนด น้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการ พัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นนี้มิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่

อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Johnstone, 1981) ซึ่งเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับบริบทของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และตัวบ่งชี้รวมสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เกิดจากตัวบ่งชี้หลักด้านการให้ความรู้และผู้นำทางวิชาการ ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน และด้านการให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา โดยมีประเด็นการอภิปรายที่สำคัญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

ด้านการให้ความรู้และผู้นำทางวิชาการ เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะที่สำคัญ และเมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ ความใฝ่เรียนรู้ ศิลปะการสื่อสาร และความสามารถในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ย่อยศิลปะการสื่อสารตัวแปรการเตรียมข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลในการนำเสนออย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่น ๆ รองลงมาคือตัวบ่งชี้ย่อยความใฝ่เรียนรู้ ตัวแปรการมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามบทบาทและหน้าที่

ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล และความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบันสอดคล้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ตามประกาศคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ที่ว่าศึกษานิเทศก์ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนิเทศตัวแปรการสามารถนิเทศบริหารจัดการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสอดคล้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ตามประกาศคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ที่ว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในการใช้เทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย การพัฒนาศักยภาพผู้อื่น และการร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์โดยเฉพาะการร่วมกันพัฒนางานด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และความสามารถในการประสานงานจากบนสู่ล่าง และประสานในระดับเดียวกัน ให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในด้านของการเป็นผู้ประสานงาน (Peter F. Oliva, 2001)

ด้านการให้คำปรึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย เทคนิคการให้คำปรึกษา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีภารกิจในการพัฒนาผู้รับการนิเทศโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ หรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามเงื่อนไขที่ผู้นิเทศเสนอแนะ สอดคล้องกับมาเรียม นิลพันธุ์ (2554) ที่ว่าศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ (Coach) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้วิจัย (Researcher) และเป็นผู้พัฒนา (Developer) และต้องมี Human Skill ความสามารถในการทำงานกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพราะเป็นงานที่ต้องทำร่วมกัน (Katz, 1965 อ้างถึงใน Wiles, 1967)

3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไวและความเฉพาะเจาะจงของตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักและตัว

บ่งชี้ย่อยต่าง ๆ และนำไปทดสอบว่ามีความตรงเชิงประจักษ์ที่สามารถระบุสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีอยู่จริงของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาหรือไม่ มีความไวที่สามารถจำแนกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานได้หรือไม่ อีกทั้งมีความเฉพาะเจาะจงกับงานศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงประจักษ์ สามารถตรวจสอบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เป็นจริงจากตัวศึกษานิเทศก์เองได้ตรงกับ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจากผู้ประเมิน และมีความไว ความเฉพาะเจาะจงในการจำแนกความแตกต่างของสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาได้ ทั้งในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และการคำนวณความไวโดยใช้ตารางจัดพวกแบบ 2×2 ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติที่สำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีที่จะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ต้องการวัดได้ชัดเจน (ศิริชัย กาญจนवासี, 2550, หน้า 84-86 ; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539, หน้า 4-7 ; อนุรักษ์ โขติติก, 2555)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่ค้นพบไปใช้เป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตรงกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ควรจะมีส่งผลให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สามารถใช้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ในการประเมินสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้ทราบว่า ณ ปัจจุบันตนเองมีสมรรถนะในด้านใดบ้าง ระดับใด และควรจะต้องพัฒนาตนเองในด้านใดต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในแต่ละตัวบ่งชี้ว่า สามารถจะใช้วิธีการใดได้บ้างในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลที่ต้องการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานที่ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาข้อบกพร่อง จุดอ่อนสำหรับตัวบ่งชี้หลักด้านการให้คำปรึกษา และตัวบ่งชี้ย่อยเทคนิคการให้คำปรึกษา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าใจผู้อื่น ที่ไม่มีความไวเพียงพอในการจำแนกสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผล เพื่อให้มีความไวสูงขึ้น และควรมีการวิจัยเพื่อหาสาเหตุดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยอาจนำมาใช้ปรับปรุงตัวบ่งชี้ หรือคัดเลือกตัวบ่งชี้อื่น ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ทดแทนได้

3. สามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการทำวิจัยเชิงประเมินสำหรับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา รอดผล. (2552). *การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. (2553). สพฐ.แนะศึกษานิเทศก์ปรับบทบาทตัวเอง 3 ประเด็น. *หนังสือพิมพ์คมชัดลึก*, 23 กันยายน 2553, 9.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน*. กรุงเทพฯ: โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2549). *Competency – based Approach*. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโกซิสเต็มส์.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). *การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). Sensitivity and specificity. สารานุกรมออนไลน์. วันที่ค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://en.wikipedia.org/wiki/Sensitivity_and_specificity
- วิวัลย์ดา ลีริชิวานนท์. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัฒนผล และสถิติการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ อยู่เกษม. (2550). *ความเป็นปรนัย (Objectivity) และความไว (Sensitivity)*. ครูพยาบาลกับการเรียนการสอน. จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยาสาร*, 8(1), 83-84.
- เอมอร จังศิริพรรณ. (2542). *ดัชนีบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา : แนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาและการพัฒนาดัชนีบ่งชี้*. *วารสารวิทยาลัยคริสเตียน*, 5(2), 4-13.
- Goetsch T. Lovell. (2002). *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hurley, W.L., Denegar, C. R., & Hertel, J. (2011). *Research methods: A framework for evidence based clinical practice*. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins.
- James, Ben M. (2008). *Supervisory Behavior in Education*. New York : Prentice-Hall.
- Longman. (2003). *Dictionary of contemporary English*. England: Pearson education.
- McClelland, D. C. (1993). *Testing for competence rather than for Intelligence*. American: Psychologist.

Peter F. Oliva. (2001). *Supervision for Today's School*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons Inc.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M., (1993). *Competencies at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons.