

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณฉวีนิพนธ์

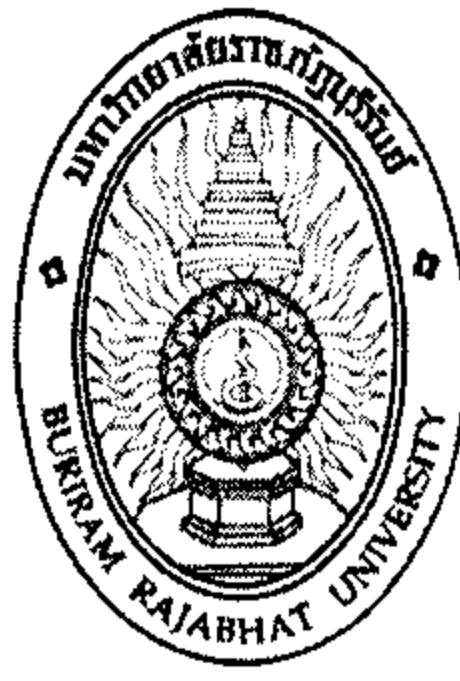
ของ

ปริญญา เก็ดจำเริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**A LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF SUPERVISORS'
COMPRTENCY AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF BASIC
EDUCATION SCHOOLS**

Parinya Chirdjumrurn

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program
in Educational Administration**

April 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายปริญญา เติงจำเริญ
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา ภูมิพันธ์)

..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.กระพันธ์ ศรีงาน)
ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... 19 ๒๕๕๖ พ.ศ.....

เรื่อง	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ผู้วิจัย	ปริญญา เฉิดจำเริญ		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.โกวิท วชรินทรางกูร	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กระพัน ศรีงาน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประชากรในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 เขต จำนวนศึกษานิเทศก์ 1,058 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 958 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 900 ฉบับ โดยมีวิธีในดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดกรอบของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างนั้น โดยใช้โปรแกรม LISREL ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลที่ใช้เป็น

กรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรทั้งภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร และ 54 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ 11 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ 13 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และ 11 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะประสิทธิผลของสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และ 19 ตัวบ่งชี้
2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แบบมีตัวแปรแฝง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติและค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 93.45, $df=52$, $p = 0.0037$, CFI = 0.979, GFI = .985, AGFI = 0.970, RMSEA = 0.030 และ $\chi^2/df = 1.797$
3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมนิเทศการศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมคือ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ และสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

TITLE	A Linear Structural Relationship Model of Supervisors' Competency Affecting the Effectiveness of Basic Education Schools		
AUTHOR	Parinya Cherdchumroen		
THESIS ADVISORS	Dr. Kovit Vajarintarangoon	Major Advisor	
	Dr. Krapan Sri-ngam	Co - advisor	
DEGREE	Doctor of Philosophy	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to develop a linear structural relationship model of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools, 2) to examine the construct validity of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools, and 3) to study the direct, indirect and total effects of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools. The population used in this research included 1,058 supervisors from 60 Primary Educational Service Area Offices in northeastern region. The samples were 958 supervisors under the Primary Educational Service Area Offices in northeastern region, obtained by multi-stage random sampling and all data were analyzed from 900 complete questionnaires. The study was conducted in 3 steps : 1) studying the factors and linear structural relationship models of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools, 2) interviewing to specify a framework of linear structural relationship models of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools, and 3) examining the confirmatory between the linear structural relationship models of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools and empirical data by using 5 rating-scale questionnaire. The statistics used for hypothesis testing were LISREL application to examine the confirmatory between the theoretical model of casual structural relationship and empirical data from those samples and to examine the confirmatory between the research model and empirical data according to the model used as research framework consisting both of internal

and external variables. The analyzed results were presented in form of linear relationship analysis amongst variables . The results were as follows.

1. The developed linear structural relationship model of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools consisted of 4 aspects with 14 observable variables and 54 indicators i.e. the competency in aspect of supervisors' speciality or duty had 3 observable variables and 11 indicators, the competency in aspect of supervisors' personal characteristic had 3 observable variables and 13 indicators, the competency in aspect of supervisors' educational supervision activities had 4 observable variables and 11 indicators , and the competency in aspect of schools' effectiveness had 4 observable variables and 19 indicators.

2. The examined results of construct validity of supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools and empirical data, analyzed by path analysis with latent variables found that there was confirmed with the empirical data considered from statistics and index values that passed criteria as follows: Chi-square (χ^2) = 93.45, df = 52, p = 0.0037, CFI = 0.979, GFI = .985, AGFI = 0.970, RMSEA = 0.030 and = χ/df 1.797.

3. The variables that had their direct effects to supervisors' competency affecting the effectiveness of basic education schools, educational supervision activities and variables affecting both of direct and indirect effects were the competency in aspect of supervisors' personal characteristic and the competency in aspect of supervisors' specialty or duty.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบพระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ กรรมการสอบ
วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเป็นวิทยานิพนธ์
ฉบับสมบูรณ์ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำ
วิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐ, ดร.รุ่งนภา แสนอำนาจผล
นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์, ดร.สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์, และ ดร.กฤตพัฒน์ พลความ
ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้คำแนะนำในการปรับปรุง
แก้ไขจนมีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุก ๆ ท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และตอบคำถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัว พ่อแม่ ภรรยา ลูก ๆ และเพื่อน พี่ กลุ่มนิเทศติดตาม
วัดและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณแก่ บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา
และผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพ

ปริญญญา เจ็ดจำเริญ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	17
สมรรถนะของศึกษานิเทศก์.....	41
สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์.....	43
คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	49
กิจกรรมการนิเทศการศึกษา.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	88
แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	144
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	151
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	153
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	156
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะศึกษา นิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	157
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	158
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	170
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	178
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	249
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	254
สมมติฐานของการวิจัย	254
วิธีดำเนินการวิจัย.....	255

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย.....	259
อภิปรายผล	260
ข้อเสนอแนะ.....	270
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	270
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	271
บรรณานุกรม	273
ภาคผนวก	287
ภาคผนวก ก	
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	288
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	290
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	291
ภาคผนวก ข	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	294
ภาคผนวก ค	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC).....	312
ภาคผนวก ง	
ผลการหาค่าความสอดคล้อง	332
ภาคผนวก จ	
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	346
ภาคผนวก ฉ	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	350
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	375

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1	เปรียบเทียบองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ..... 21
2.2	เปรียบเทียบประเภทของสมรรถนะ..... 28
2.3	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์..... 48
2.4	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์..... 56
2.5	ตัวแบบสำหรับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา..... 72
2.6	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา..... 87
2.7	ตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 101
2.8	สรุปตัวบ่งชี้สำหรับการวัดคุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง ดี และมีความสุข..... 129
2.9	คุณลักษณะ 10 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ..... 136
2.10	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 141
2.11	ตัวแปรด้านสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 143
3.1	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ..... 159
3.2	การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 165
4.1	สรุปผลการศึกษาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 171
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้..... 178
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 180
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (POR)..... 181
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM).... 183

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการวิจัยทางการศึกษา (RES).....	184
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบประสบการณ์ (EXP).....	187
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบบุคลิกภาพ(CR).....	188
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสื่อสาร (COM).....	191
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำ (REC).....	192
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน (OBSE).....	193
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสาธิตการสอน(DEM).....	194
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการประชุมปฏิบัติการ (MEET)..	195
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH).....	197
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน (ATT)....	198
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความพึงพอใจของครู(SAT).....	201
4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้(ORG)...	202
4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้จากการนิเทศการศึกษา(POR).....	204
4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM).....	207
4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยการศึกษา (RES).....	209
4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR).....	212
4.22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ประสบการณ์ (EXP) .	214
4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ บุคลิกภาพ(CR)	216
4.24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM)	221

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.25 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER).....	223
4.26 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC).....	225
4.27 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE).....	227
4.28 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสาธิตการสอน (DEM).....	229
4.29 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การประชุมปฏิบัติการ (MEET).....	231
4.30 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบกิจกรรมการนิเทศการศึกษา (SUP).....	233
4.31 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH).....	234
4.32 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ คุณลักษณะของผู้เรียน (ATT).....	236
4.33 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT).....	241
4.34 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG).....	244
4.35 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE).....	247
4.36 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้.....	252

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ภาพแสดงตัวแบบภูเขาค้าง (iceberg model) และภาพแสดงผิวนอกและแก่นของ สมรรถนะ (central and surface competencies).....	20
2.2 กรอบแนวคิดในการคัดเลือก.....	36
2.3 ตัวแบบสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์.....	45
2.4 ตัวแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์.....	54
2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์กับสมรรถนะ เฉพาะทางหรือหน้าที่ศึกษานิเทศก์.....	57
2.6 ตัวแบบกิจกรรมการวิเคราะห์การจัดกิจกรรม.....	74
2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์กับสมรรถนะ เฉพาะทางหรือหน้าที่ศึกษานิเทศก์ กับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา.....	88
2.8 แนวการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด.....	104
2.9 ตัวแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน.....	118
2.10 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ของ Senge.....	135
2.11 กรอบแนวคิดของการวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	155
3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	167
4.1 รูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	177
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศ การศึกษา (POR).....	206
4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ทักษะการมี มนุษยสัมพันธ์ (HUM).....	208
4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัย การศึกษา (RES).....	211

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
4.5 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR).....	213
4.6 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (POR).....	215
4.7 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (CR).....	220
4.8 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM). 222	
4.9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER).....	224
4.10 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC).....	226
4.11 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE).....	228
4.12 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสาธิตการสอน (DEM).....	230
4.13 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การประชุมปฏิบัติการ (MEET).....	232
4.14 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบกิจกรรมการนิเทศการศึกษา (SUP).....	233
4.15 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH).....	235
4.16 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ คุณลักษณะของผู้เรียน (ATT).....	240
4.17 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT).....	243

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG).....	246
4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE).....	248
4.20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน	249
4.21 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน.....	251

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันเกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการแข่งขันอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ทำให้การจัดการทรัพยากรในองค์การประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น ซึ่งประเด็นที่สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสรุปว่านี่คือปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ลดลง (ชูชัย สมิทธิไกร. 2549 : 3) ประกอบกับการเผชิญกับปัญหาจากเศรษฐกิจโลกที่ยังคงมีความรุนแรงในช่วงที่ผ่านมา ภายใต้อภิวาทการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้ภาคราชการจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาเพื่อให้องค์การภาคราชการสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่พร้อมรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทายโดยมีโจทย์ที่สำคัญคือทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานรวมทั้งสามารถรักษามูลค่าการที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชนจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อความกดดันของสภาพแวดล้อม โดยการทำงานแบบเดิมๆ ในอดีตอาจจะล้าสมัยและไม่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ในปัจจุบัน (ณัฐพันธ์ เจชรนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. 2547 : 29)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งนี้ได้

กำหนดกรอบแนวทาง ในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการ คือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 45) โดยจำเป็นจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของ เทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความ อยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนา สินค้าและบริการให้ดีขึ้น แต่การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ใน สถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาขององค์กร สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม อันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และผลประกอบการโดยรวมขององค์กรบุคคลจึงเป็นทรัพย์สินทาง ปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และเป็น ต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์กรต่างๆพยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น (สุจิตรา ชนानันท์. 2548 : 110)

ด้วยเหตุนี้แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น แมคเคลแลนด (McClelland. 1973 : 45) กล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) ของบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงาน ที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคล แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการทำให้เกิด เป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ซึ่ง พราฮาลาดและ แฮเมล (Prahalad & Hamel. 1994 : 67) เรียกว่า สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization Competency) สมรรถนะหลักขององค์กร เกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตาม หน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกันทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะของ องค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์กร ภายใต้สภาวะ

แวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ สมรรถนะองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ลอกเลียนแบบได้ยาก ดังนั้น ในระยะยาวแล้ว ปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กรจึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์กรต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกิบสันและคณะ (Gibson et al. 1997 : 98) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีความสามารถที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร

การนิเทศศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการการนิเทศการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศทางการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดย แมคเคลแลนด (McClelland, 1973 : 14) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (จิระประภา อัครบวร, 2549 : 3) และจากงานวิจัยดังกล่าวสามารถจำแนกสมรรถนะออกเป็นประเภทได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ซึ่งเป็นความรู้

หรือทักษะพื้นฐานที่ปฏิบัติงานทุกคนแต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานคือออกจากผู้ปฏิบัติงาน ปานกลางและสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีแต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานดีและผู้ปฏิบัติงานระดับปานกลาง สมรรถนะจึงเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 47) ซึ่งจะเห็นว่าการนิเทศการศึกษา โดยศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาคุณภาพการศึกษาของชาติไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งประเด็นสำคัญของการจัดระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ ลอฟฟ์ (Loft, 2008 : 23) ได้เสนอบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จ 5 ประการ โดยให้ข้อสรุปว่าแม้ขอบเขตงานของศึกษานิเทศก์จะมีอย่างกว้างขวาง แต่ก็ขึ้นอยู่กับเนื้อหา ซึ่งวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาและคุณลักษณะของผู้นิเทศ และความสำเร็จของผู้นำซึ่งโดยทั่วไปย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเอาชนะจุดอ่อนหรือจุดแข็งที่มีอยู่มากเกินไป ด้วยการฝึกฝนและมีวินัยในตนเอง เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์ ทั้งการบริหารงานจะต้องยึดที่วัตถุประสงค์ และผู้นำการนิเทศจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้รับการนิเทศตลอดเวลาได้ บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ปัจจุบันศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา มีภารกิจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้เกิด

คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่หลักในการนิเทศการศึกษาศึกษานิเทศก์ ที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) มีความเข้าใจบุคคลอื่น เช่น มีความเข้าใจความต้องการความช่วยเหลือของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู 2) มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ และ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น มีพฤติกรรมที่ดีระหว่างบุคคล เช่น เข้ากับทุกคนได้ง่ายไม่ถือตัว ออฟเฟอร์แมนและแมนลามุต (Offerman & Manlamut. 2002 : 69) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คงเส้นคงวาและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทย ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งความมีประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิผลขององค์การ ก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี (วิเชียร วิทยุคตม. 2547 : 18) ในคุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก กริเซย์ และมาห์เลค (Grisay & Mahlek. 1991 : 7 - 15) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching Process) และคุณภาพของผลผลิต (Output) ในทำนองเดียวกัน คูมส์ (Coombs. 1969 : 34 ; อ้างถึงใน UNESCO. 1991 : 17) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษาว่าอาจมีความหมายรวมถึงเนื้อหา วิธีการสอน การจัดกระบวนการทางการศึกษา ความพยายามต่าง ๆ ที่จะปรับการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรม ส่วน สตีเฟนส์ (Stephens. 1990 : 30 ; อ้างถึงใน Robson & Matthews. 1995 : 39) ได้ระบุถึงเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและชุมชน ทั้งที่เป็นความต้องการในปัจจุบันและอนาคต การวางรากฐาน

การเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้ประสบการณ์เชิงลึกสำหรับพัฒนาปัญญา โดยมีหลักการปฏิบัติเพื่อ บรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในแง่ กายภาพและการพัฒนาเชิงศีลธรรม การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนบุคคลและ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสนใจในเรื่องคุณภาพและประสิทธิผลของ โรงเรียนเริ่มมีมากขึ้นในปี 1980 ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานของ The Nation at Risk ในปี 1983 ที่ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของชาวอเมริกัน โดยเฉพาะ บุคคลในวงการธุรกิจและผู้กำหนดนโยบายทั่วไป โดยได้ยอมรับว่าเศรษฐกิจของโลกมีการแข่งขัน กันอย่างรุนแรง เกี่ยวข้องเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน และอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน แต่ผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการของโรงเรียนในอเมริกาไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ประกอบกับประชากร ของสังคมอเมริกามีการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานการดำเนินชีวิตไปจากเดิม เช่น โครงสร้างอายุของ ประชากรและความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ทำให้มีความจำเป็นจะต้องเน้นผลการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่นั้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา คาร์เมอร์รอน และเวนเทนค์ (Cameron & Whetten, 1996 : 78) ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร โดยจะดูได้จากงานเขียนของนักคิดที่สำคัญจากหนังสือที่มีชื่อเสียง หลายเล่ม เช่น Theory Z ของ โออูชิ (Ouchi, 1981 : 101) In Search of Excellence ของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter & Waterman, 1982 : 78) และ Out of Crisis ของเดมมิ่ง (Deming, 1986 : 45) ซึ่งจะเน้นไปที่ “คุณภาพ (Quality)” “ความเป็นเลิศ (Excellence)” “การปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)” และ “การปรับเปลี่ยน (Transformation)” ซึ่งก็คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) นั่นเอง นอกจากนี้การ เปลี่ยนแปลงจุดเน้นดังกล่าวยังเป็นการเปลี่ยนแปลงจากประสิทธิผล ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไปสู่การนำเอาคุณภาพไปปฏิบัติได้จริงภายในองค์กร ตัวอย่างเกี่ยวกับ ความสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ไม่เป็นที่พอใจ ของโรงเรียนได้เป็นพลังผลักดันให้ค้นหาการปฏิบัติและวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการปรับปรุง คุณภาพของโรงเรียน

จากทฤษฎีและรายงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เกทเซลส์ ลิแพม และแคมป์เบล (Getzels, Lipham & Campbell. 1968 : 65 ; อ้างถึงใน Hoy & Miskel. 2001 : 112) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เดิมว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด แฮนดี้ (Handy. 1985 : 65) ให้ทัศนะในเรื่องเดียวกันว่า เป็นการประเมินผลกระทบจากตัวแปรต่าง ๆ ต่อผลลัพธ์องค์การ ส่วน ไลท์ฟุต (Lightfoot. 1986 : 12) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดได้จากความสามารถของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาสติปัญญาของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ในขณะที่ บอสเสร์ซ (Bosser. 1988 : 45) ให้ข้อสังเกตว่า เราอาจกำหนดตัวชี้วัดตัวใดก็ได้ในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยขึ้นอยู่กับว่าการกำหนดลักษณะองค์การของโรงเรียนว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และครีมเมอร์ (Creemers. 1993 : 21) กล่าวถึงการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า สามารถวัดได้จากทักษะพื้นฐานทั่วไปที่บรรจุในหลักสูตร ทักษะระดับสูง ทักษะทางสังคม เจตคติ หรือวัตถุประสงค์ทางการศึกษาด้านอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า มีงานวิจัย และงานเขียนของนักวิชาการ นักบริหารและนักการศึกษาที่น่าเสนอไว้เป็นสองลักษณะด้วยกัน คือ ลักษณะเชิงพรรณนา (Descriptive) ที่มุ่งศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะหรือองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการพัฒนาเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยและสังเคราะห์เชิงทฤษฎีที่เข้มข้นยิ่งขึ้น โดยสร้างและพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้น

การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (General Achievement Test : GAT) และ ความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test : SAT) ปีการศึกษา 2556 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 55) ได้ดำเนินพบว่า ในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 37.4 และสถานศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุงถึงพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 62.6 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน. 2554: 50) และรายงานสรุปการติดตามและ

ประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาพื้นฐานได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้จากรายงานสถานะการศึกษาไทย
ปี 2554/2555 ยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์การศึกษาของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555 : 11)

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะส่วนบุคคลของ
ศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การสถานศึกษา
อย่างมากปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีส่วน
สำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผล สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ถือว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ค้นคว้า
หาความรู้ด้านเทคนิควิทยาการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหน้าที่และภาระที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ ซึ่งระดับสมรรถนะ
ของศึกษานิเทศก์ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาด้านการจัดการศึกษา
ดังนั้น จึงควรเป็นวิชาชีพที่ต้องมีระดับสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม
ตลอดจนจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารศึกษาที่ดี
มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (วิระเชษฐ ชาติวิเศษ. 2551: 11) หรืออาจกล่าวได้ว่า
ศึกษานิเทศก์ถือเป็นบุคคลและวิชาชีพที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศ
ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมี
ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ
ด้วย (พิศิษฐ์ แสงสุพิน. 2553: 7)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา
รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการขั้นพื้นฐาน
ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตลอดเวลา
การพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษา
จึงเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะความสัมพันธ์เป็นอย่างไร
3. สมรรถนะศึกษานิเทศก์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมุติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะของศึกษานิเทศก์กับประสิทธิผล
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ใน 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ในด้านคุณค่าทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยเฉพาะสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผล
ที่ได้จากการวิจัย การรวบรวมแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน จากเอกสารตำรา
และงานวิจัยจากหลากหลายแหล่งความรู้ นำมาสู่การสังเคราะห์และพัฒนาตัวแบบที่แสดง
ความสัมพันธ์และขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านสมรรถนะศึกษานิเทศก์ด้านต่างๆ ทั้งทางตรง

และทางอ้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้น

2. ประโยชน์ในด้านการประยุกต์ใช้ ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะ(Competency Model) และใช้สมรรถนะต้นแบบเป็นเครื่องมือในการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ/ประสิทธิผลสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1.1.1 ด้านการนิเทศการศึกษา

1.1.2 การมีมนุษยสัมพันธ์

1.1.3 การวิจัยการศึกษา

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1.2.1 ด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์

1.2.2 ด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์

1.2.3 ด้านทักษะการสื่อสาร

1.3 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา ได้แก่

1.3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ

1.3.2 การสังเกตการสอนในห้องเรียน

1.3.3 การสาธิตการสอน

1.3.4 การประชุมปฏิบัติการ

1.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่

- 1.4.1 ประสิทธิภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 1.4.2 ประสิทธิภาพด้านคุณลักษณะของนักเรียน
- 1.4.3 ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจของครู
- 1.4.4 ประสิทธิภาพด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสามขั้นตอนโดยในขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และร่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,058 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 958 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่

3.1.1 สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ สามารถวัดด้วยตัวแปร ที่สังเกตได้ 3 ตัว คือ

- 3.1.1.1 ด้านการนิเทศการศึกษา
- 3.1.1.2 การมีมนุษยสัมพันธ์
- 3.1.1.3 ด้านการวิจัยทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

3.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ สามารถวัดด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

3.2.1.1 ด้านประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์

3.2.1.2 ด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์

3.2.1.3 ด้านทักษะการสื่อสาร

3.2.2 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา สามารถวัดด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

3.2.2.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ

3.2.2.2 การสังเกตการสอนในห้องเรียน

3.2.2.3 การสาธิตการสอน

3.2.2.4 การประชุมปฏิบัติการ

3.2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่

3.2.3.1 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

3.2.3.2 คุณลักษณะของนักเรียน

3.2.3.3 ความพึงพอใจของครู

3.2.3.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

1.1 สมรรถนะเฉพาะทาง หมายถึง ทักษะความสามารถเฉพาะตัวทางด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการทำงานและมีทักษะในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา

1.1.1 ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศครูผู้สอนให้พัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1.1.1.1 หลักการและรูปแบบการนิเทศ

1.1.1.2 วิธีการและกระบวนการนิเทศ

1.1.1.3 กลยุทธ์การนิเทศ

1.1.1.4 การนิเทศภายใน

1.1.2 ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การนิเทศในการพัฒนาครูผู้สอนซึ่งจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ดี การสร้างความใกล้ชิดและการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

1.1.3 ทักษะการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้ได้สารสนเทศที่เชื่อถือได้ รวมถึงได้หลักการ วิธีการ รูปแบบการวิจัยที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของศึกษานิเทศก์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลเกิดมาจะมีคุณลักษณะบางประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์ บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ ทักษะการสื่อสาร

1.2.1 ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์ หมายถึง ประสิทธิภาพในการนิเทศการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์และปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

1.2.2 บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ หมายถึง คุณลักษณะที่ติดตัวมากับบุคคลของแต่ละคนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ที่สามารถพัฒนาได้จากความสามารถในการปรับตัว ความต้องการทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดสาหพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ และความทะเยอทะยาน

1.2.3 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน

1.3 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทั้งด้านการสอนของครู และด้านการเรียนของนักเรียน

1.3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบเสนอแนะ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบเสนอแนะ ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน มีกระบวนการในการสังเกต การสอนครู สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัด เน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์

1.3.2 การสังเกตการสอนในห้องเรียน หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษา อย่างหนึ่งที่จะทำครูให้เห็นข้อดีและข้อเสีย ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.3 การสาธิตการสอน หมายถึง การแสดงวิธีการเป็นตัวอย่างให้ดู ผู้แสดง อาจจะเป็นศึกษานิเทศก์เองหรือวิทยากรที่ได้รับเชิญ ผู้ชมการสาธิต คือครูซึ่งจัดได้เป็นกลุ่มโดยทางโรงเรียนเป็นผู้จัดไว้ หรือในการประชุมอื่น ๆ

1.3.4 การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การจัดให้ครูได้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนผลการสอบระดับชาติ ปีการศึกษา 2556 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบปลายปีของนักเรียน

2.2 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ระดับการเรียนรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร สุขภาพ พลานามัย และสุนทรียภาพ

2.3 ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคน มีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในการรับภาระพิเศษ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในด้านต่อไปนี้ คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ พัฒนางานอย่างเป็นระบบ และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ 2 นี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะของศึกษานิเทศก์และความสัมพันธ์แบบโครงสร้างเชิงเส้นระหว่างสมรรถนะของ ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า มีงานวิจัย และงานเขียนของนักวิชาการที่น่าเสนอไว้ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยมุ่งเน้นศึกษาเพื่ออธิบายถึงลักษณะหรือ องค์ประกอบของความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือเกณฑ์/ตัวแบบการประเมินผล ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 2) ลักษณะเหตุและผล (Cause & Effect) ซึ่งมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสมรรถนะกับความสำเร็จของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการ ศึกษาวิจัยและสังเคราะห์ในเชิงทฤษฎีเพื่อสร้างหรือพัฒนาตัวแบบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงเหตุและผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ ในบทที่ 2 ซึ่งเป็นการศึกษาในลักษณะของเหตุและผล (Cause & Effect) ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์
3. สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
4. คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์
5. กิจกรรมการนิเทศการศึกษา
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
7. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรมีคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความสับสนและมีความเข้าใจไม่ตรงกันว่า ที่แท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร และเมื่อถูกนำมาใช้ก็อาจจะหมายถึงสิ่งที่แตกต่างกันเดิม ทั้งในกรอบของสังคมศาสตร์ทั่วไปหรือศาสตร์ทางการบริการ (นิสคาร์ก เวชยานนท์. 2549 : 33) ดังที่มิ้นนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สามารถ หงส์วิไล (2547 : 89) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจาก ตัวตนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างยอดเยี่ยม (Superior Performance) ที่เราต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-concept) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

สุจิตรา ชนานันท์ (2548 : 110) กล่าวว่า โดยทั่วไป ชีตความสามารถ (Competency) จะหมายถึง ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถ (Competency) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

โบยาซีส (Boyatzis. 1982 : 21) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการ รับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ ที่บุคคลต่าง ๆ ต้องนำมาใช้

ควินน์ และคณะ (Quinn et al. 1990 : 14) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการดำเนินการในภาระหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจน

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 9-12) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้

ริสเซอร์ (Risser. 1998 : 146) ได้เขียนบทความเรื่อง Competency - Based Pay : The Next Model for Salary Management เขากล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเป็นที่เข้าใจว่าสมรรถนะก็คล้ายๆ กันกับทักษะแต่ ความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland & 2004 : 14) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายใต้ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

คูบอยส์ และคณะ (Dubois et al. 2004 : 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ในแนวทางที่ถาวรเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเองแรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิด ความรู้สึก

เชอร์มอน (Shermon : 2005 : 105) ให้คำจำกัดความว่าสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลหรือ กลุ่มของพฤติกรรม สมรรถภาพ และตัวบุคคล

สรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ

ในทัศนะของบอยาซีส (Boyatzis. 1982 : 229 - 234) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะหมายถึงองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดย ปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนอง ต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับว่าตนเองประพฤติตาม บรรทัดฐาน ในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่

5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและ ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 : 9 - 12) อธิบายว่าภายใต้ ความหมายของคุณ ลักษณะเฉพาะของสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลาหรือมัก ต้องการตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่องขณะเดียวกันก็ขับ ชี้ทาง และคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ

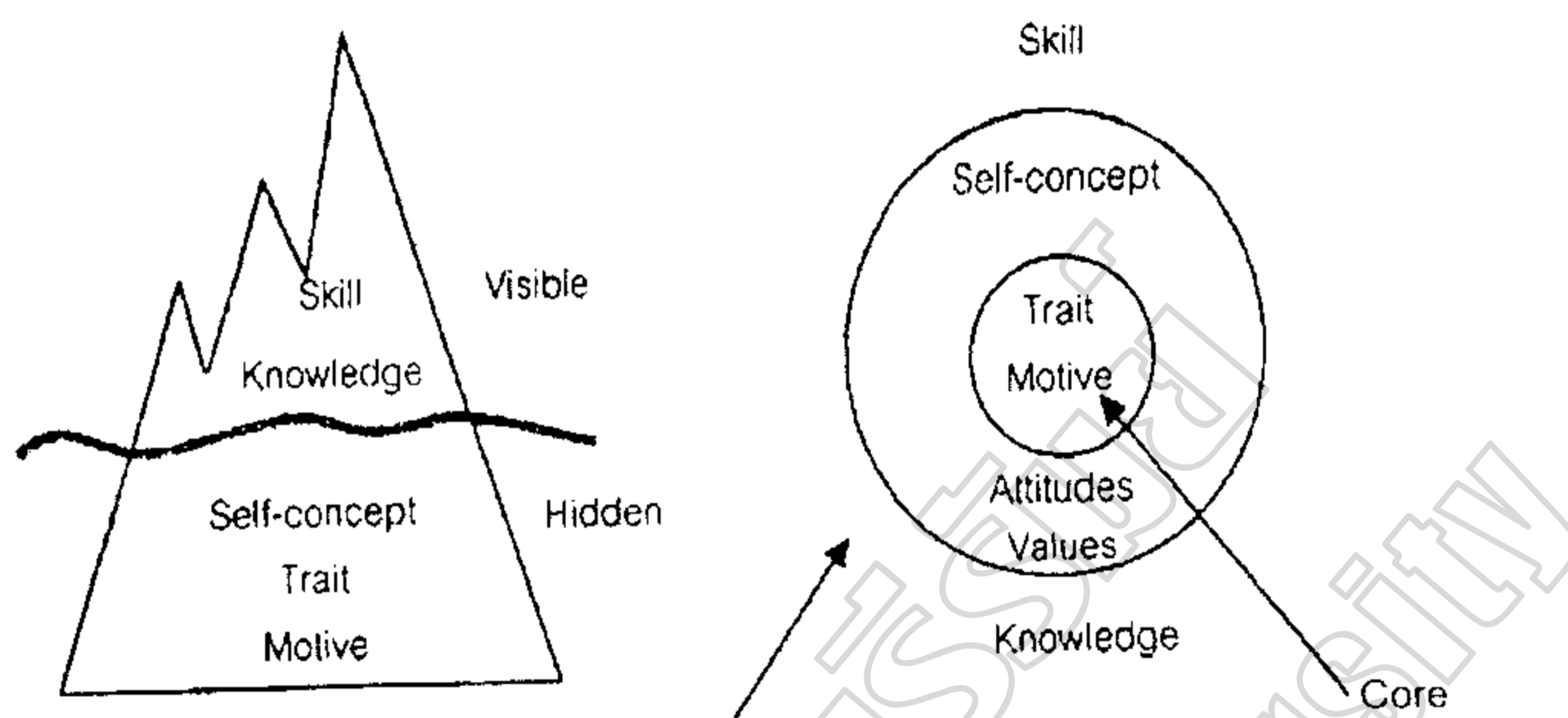
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำให้ สัมผัสกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ

3. มโนทัศน์ในตน (Self - concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่าความ เชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะ นั้น ๆ

5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่ เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

ประเภทสมรรถนะต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ วางแผน ทรัพยากรบุคคล ความรู้ และทักษะเป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (Visible) และปรากฏ ให้เห็น ภายนอกบุคคลในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และ เหตุจูงใจเป็นสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็นและซ่อนลึก (Invisible & Hidden) อยู่ภายใน ใจของ บุคลิกภาพของบุคคล ความรู้และทักษะอันเป็นพื้นผิวภายนอกเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการที่ จะ พัฒนาการเกอบรรรมจะเป็นวิธีการที่ได้ผลที่สุดที่จะก่อให้เกิดความสามารถเหล่านี้ขณะเดียวกัน เหตุ จูงใจและลักษณะเฉพาะเป็นสมรรถนะที่เป็นแก่นหรือฐานรากของภูเขาน้ำแข็งอันแสดง บุคลิกภาพ ของบุคคล ซึ่งยากที่สุดในการวัดประเมินและพัฒนาวิธีการที่ดีคือ การคัดเลือกเพื่อให้ ได้มาซึ่ง ลักษณะที่ว่านี้ดังแสดงให้เห็นในภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 ภาพแสดงตัวแบบภูเขาทิมะ (Iceberg Model) และภาพแสดงผิวนอกและแก่นของสมรรถนะ (central & surface Competencies)

เคปเปลงและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 2004 : 231 - 232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (The Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหาร โครงการ เป็นต้น
3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีมบางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงาน จึง เป็นสิ่งจำเป็น

มานัส และมัวร์ (Manus & Mour. ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน นิสคาร์ก เวชยานนท์. 2550 : 20) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะโดยในองค์ประกอบ ของกรอบนี้จะมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (Innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (Acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยที่สุดยอดของพีรามิดจะเป็น รูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวมของความสามารถทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว คือ

1. พฤติกรรม (Behaviors)
2. ทักษะ (Skills)
3. ความรู้ (Knowledge)
4. ทศนคติ (Attitude)
5. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Characteristics)

จากผลการศึกษาองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างที่ได้จากการศึกษา อันเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ดังแสดงในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 เปรียบเทียบองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ

Boyatzis (1982 : 229 – 243)	Spencer & Spencer (1993 : 9 – 12)	Kaplan & Norton (2004 : 231 – 232)	Manus & Mour (ม.ป.ป.)
แรงจูงใจ	แรงจูงใจ	-	-
ลักษณะเฉพาะ	ลักษณะเฉพาะ	-	ลักษณะเฉพาะบุคคล
ภาพลักษณ์	มโนทัศน์ในตน	-	-
บทบาททางสังคม	-	คุณค่า	-
ทักษะ	ทักษะ	ทักษะ	ทักษะ
-	ความรู้	ความรู้	ความรู้
-	-	-	พฤติกรรม
-	-	-	ทัศนคติ

จากตาราง 2.1 องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะในทัศนะของโบยาซีต (Boyatzis) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) โคเปลงและนอร์ตัน (Kaplan & Norton) มานัสและมัวร์ (Manus & Mour) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ คือ

- 2.1.1 แรงจูงใจ (Motives)
- 2.1.2 ลักษณะเฉพาะ (Traits) หรือลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Characteristics)
- 2.1.3 ภาพลักษณ์ (Self-image) หรือมโนทัศน์ในตน (Self - concept)
- 2.1.4 ความรู้ (Knowledge)
- 2.1.5 ทักษะ (Skills)
- 2.1.6 คุณค่า (Values)
- 2.1.7 พฤติกรรม (Behaviors)
- 2.1.8 ทัศนคติ (Attitude)

โดยจากองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เองหรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลังซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ใน การทำงาน

ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ศุภชัย ยาวประภาส (2548 : 49) เห็น ว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การของรัฐ คือ การแยกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อที่จะ ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และ โครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์การเอง องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่น หรือหลักขององค์การ อาทิ ศาลยุติธรรม อาจมีสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะเรื่องการส่งเสริม และรักษาความยุติธรรม องค์การของรัฐที่มี ประชาชนมาติดต่อทุกวัน อาทิ รัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคต่างๆ อาจเน้นสมรรถนะหลัก เรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยอาจมีสมรรถนะหลัก คือ การรักษา และส่งเสริม คุณภาพวิชาการ เป็นต้น สมรรถนะหลักขององค์การจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากร และกลายเป็น สมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมี

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competence) เป็นสมรรถนะ ที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก อาทิ ฝ่ายกฎหมายต้องมี สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความกฎหมาย ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และมีทักษะในการจัด ทำแผน เป็นต้น ฯลฯ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548 : 35 -73) จัดทำสมรรถนะเพื่อการประเมินผลงานไว้ เป็น 4 ประเภท คือ

1. ด้านการพัฒนาตนเอง (Personal Development Competencies)
2. ด้านวิชาชีพ (Professional Competencies)
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Competencies)
4. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (General management Competencies)

กิริติ ยศยิ่งยง (2549 : 10) กล่าวว่าเมื่อพิจารณาที่มาและพัฒนาการของขีดความสามารถ พบว่า องค์การหนึ่งๆจะประกอบด้วย "ขีดความสามารถ" 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ขีดความสามารถขององค์การ (Organization Competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่า องค์การมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์การอย่างไร และจะทำอะไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์การ เป็นต้น
2. ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (A Body of Knowledge) และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) ของบุคลากรในองค์การ เพื่อสนับสนุนขีดความสามารถขององค์การ ให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์การประสบ ความสำเร็จ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16) จำแนกประเภทสมรรถนะไว้ 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency)
3. สมรรถนะในงาน (Functional Competency)

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 31-32) อธิบายถึงประเภทของสมรรถนะในองค์การ ในทุกหน่วยงาน จะต้องมีส่วนร่วมกันไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านสังคม (Social Competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) ที่ เน้นในเรื่องของการทำร่วมร่วมกันเพื่อการประสานงานกันด้วยดีซึ่งสมรรถนะตัวนี้จะมุ่ง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การให้ทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น เช่น การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น
2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) เฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ เช่น คนที่เคยทำงานด้านสื่อสารมวลชนมาก่อนมีสายสัมพันธ์ที่ดีมากกับสื่อมวลชนมี เพื่อนฝูงในวงการอยู่มาก แล้วเข้ามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาดของเรา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับบริษัทที่จำเป็นจะต้องชี้แจงผ่านสื่อมวลชนโดยด่วน เขาสามารถเชิญสื่อแทบทุกสื่อมาทำ ข่าวและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับสาธารณะได้ทั้งๆ ที่เขาไม่ได้มีหน้าที่โดยตรงเช่นนั้น ในบางองค์กรก็อาจจะมีการกำหนดสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ที่ควรจะมีใน ตำแหน่งงานไว้เป็นพื้นฐานด้วย เพราะมองว่าจะมีส่วนช่วยเหลือให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พูดถึงการเป็นผู้นำโดยทั่วไปมักเป็นสมรรถนะที่กำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้นๆ เช่น การวางแผน การนำเสนอ เป็นต้น

4. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ)ของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้น ๆ โดยกำหนดว่าผู้ที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น

เทียน ทองแก้ว (2551 : 1-7) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถ ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมี สมรรถนะ หลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 29 - 30) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นสมรรถนะร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น
3. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะ ของกลุ่มงาน หรือฝ่ายงานหนึ่งๆ (Job Family) ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะเป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานนั้นๆ ในหนึ่งกลุ่มงานหรือ ฝ่ายงานหนึ่งๆ จะต้องประกอบด้วยตำแหน่งงานต่างๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น
4. สมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะสมรรถนะด้านเทคนิค (job or technical Competency) แตกต่างกันไปตาม ตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) ของพนักงานขายหรือทักษะการสัมภาษณ์งานเป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) ของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น
5. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และเป็นความสำเร็จในงาน ของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 10 - 11) แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคน จะต้องมีเหมือนกัน ไม่จำเป็นต้องมีมาก ควรจะเป็น สมรรถนะหลักๆ ที่กำหนดมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร
2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) เป็นขีดความสามารถ ตามลำดับขั้นหรือตามสายการบังคับบัญชา ใครอยู่ในตำแหน่งงานไหนควรจะ

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ที่เหมือนกับตำแหน่งงานนั้น ในลักษณะ cross functional ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตามหากมีตำแหน่งงานที่สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ก็จะต้องเหมือนกัน องค์กรบางแห่งกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และกลุ่มผู้บริหารระดับปฏิบัติการ องค์กรบางแห่งได้กำหนดไว้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารขึ้นไป และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) เป็นขีดความสามารถในงาน กำหนด ขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันแต่ขอบเขตความ รับผิดชอบต่างกันสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ก็แตกต่างกันด้วยการกำหนด สมรรถนะในด้านนี้ไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก ควรจะเป็นข้อหลักๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ข้อพึงระวังในการกำหนดก็คือในการกำหนดสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) คิดว่าตัว นั้นก็ใช้ตัวนี้ก็ใช้จึงทำให้มีสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ประมาณ 8-100 ตัวต่อ หนึ่งตำแหน่งงาน และไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก พยายามเลือกตัวหลัก ๆ ที่ส่งผลถึงเป้าหมายและ ความสำเร็จของหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

คลาร์ค (Clark, 2007 : 56) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies)
3. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competencies)

องค์การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมแห่งชาติ (United Nations Industrial Development Organization, 2008 : 132 - 143) ของประเทศออสเตรีย แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่ พิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการหรือรับผิดชอบในการบริการ โครงการ ในเขต พื้นที่ รวมถึงผู้อำนวยการและตำแหน่งรองลงมา บางสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอาจมีความสัมพันธ์กันมากกว่าที่ตำแหน่งที่พวกเขาเป็นอยู่ เช่น การวิเคราะห์และการตัดสินใจ, ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. สมรรถนะทั่วไปหรือสมรรถนะหลัก (Generic Competency) เป็นสมรรถนะที่ พิจารณาศักยภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่ใดหรือระดับไหน เช่น การสื่อสาร การดำเนินงานโครงการให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการใช้เครื่องมือ และสมรรถนะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านเทคนิค/ หน้าที่ (Technical /Functional Competency) เป็นสมรรถนะ พิเศษที่พิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จภายใต้เทคนิค/หน้าที่ชัดเจนของขอบเขตงาน เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม กระบวนการในรูปแบบอุตสาหกรรม การจัดการการลงทุน การเงินและการบริหารจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

เวย์เลอร์ และสคูโนเวอร์ (Weiler & Schoonover, 2008 : 198 - 201) กล่าวว่าสมรรถนะมี 3 ประเภทที่ จำเป็นต้องสำรวจในการวางแผนอาชีพ งานวิจัยของเขาสามารถจัดให้ได้พร้อมด้วยข้อมูลที่สำคัญ ของกลุ่มความสามารถนี้ก่อนที่จะเริ่มการสัมภาษณ์เชิงทดลอง ประเภทสมรรถนะทั้ง 3 คือ

1. สมรรถนะเฉพาะทาง / เกี่ยวกับหน้าที่ (Functional/Technical Competencies) สมรรถนะ เหล่านี้เป็นสมรรถนะเฉพาะทาง/เกี่ยวกับหน้าที่ที่จำเป็นในด้านอาชีพ (เช่น การเงิน วิศวกรรม หรือ ระบบคอมพิวเตอร์) การฝึกเป็นสิ่งที่อยู่ในสมรรถนะเหล่านี้ สมรรถนะเหล่านี้ได้รับการสอนใน มหาวิทยาลัยในระดับท้องถิ่นและ โรงเรียนเทคนิคหรือ โรงเรียนพานิชในเรื่องพื้นฐานของ สมรรถนะในวิชาพิเศษที่พวกเขาเลือก เนื่องจากความรู้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลายๆ วิชาพิเศษเหล่านี้ (เช่น ฟิสิกส์ จิตวิทยา หรือช่างกล) เรามักจะต้องทำตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยการอ่านอย่างต่อเนื่อง การศึกษาระดับปริญญาโทหรือการมีส่วนร่วมในวิชาเฉพาะที่ได้รับการจัดโดยโรงเรียนในท้องถิ่นหรือสังคมทางวิชาชีพ บ่อยครั้งที่องค์กรของพวกเรา เสนอความหลากหลายของการฝึกอบรมภายในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะเฉพาะทางที่ชำนาญที่จำเป็นสำหรับ การทำงานของพวกเขา

2. สมรรถนะหลักที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเป็นหลัก (Core Non-technical Competencies) ในประสบการณ์ของพวกเรา นี้คือกลุ่มสมรรถนะที่มองไม่เห็น ต่ำกว่าการคาดการณ์ และไม่ได้รับการจำกัดความ โดยเฉพาะในบุคคลที่ไม่ได้คาดหวังในตำแหน่งผู้จัดการ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีลำดับขั้นน้อย ทุกคนที่ต้องการให้ความคิดของเขาหรือเธอได้รับการนำไปใช้ จะต้องการสมรรถนะหลัก (เช่น การสื่อสาร, ความมีอิทธิพล, การวางแผน, การจัดระบบ และการตอบสนองลูกค้า) ในอดีต องค์กรที่มีลำดับขั้นมักจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางผู้จัดการ เราเรียกสมรรถนะเหล่านี้ว่าสมรรถนะ หลัก เพราะสมรรถนะเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคหรือหน้าที่ที่เฉพาะ ผู้ซึ่งต้องการหรือจำเป็นต้องมีผู้อื่น รับฟัง ให้เงินทุน ปฏิบัติ หรือสนับสนุนความคิดของพวกเขา จะต้องการสมรรถนะหลักเหล่านี้ ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องวิชาพิเศษที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทางหน้าที่เทคนิคอะไรที่พวกเขาสนใจ และไม่ว่าพวกเขาจะ ใฝ่ฝันในตำแหน่งทางผู้จัดการหรือไม่ก็ตาม

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) นอกจากสมรรถนะหลักงานวิจัย แสดงว่ามีความสามารถบางประการที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในผู้ที่ฝันในตำแหน่ง

ที่รวมถึง ความเป็นผู้นำผู้อื่น เหมือนกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะเหล่านี้มีอยู่ทั่วไปในวิชาชีพทุกอาชีพ สมรรถนะในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญทั้งตำแหน่งทางผู้จัดการที่มีแบบแผนและในตำแหน่งความเป็นผู้นำทางการจัดการที่ไม่มีแบบแผน ตัวอย่างเช่น ในองค์กรทุกวันนี้คนเรามักใช้ผู้นำทีมหรือผู้นำ ในการทำโครงการ โดยตรงกับงานเฉพาะทางซึ่งมักไม่ได้รายงานในเชิงบริหาร ในขณะที่สมรรถนะหลักได้รับการต้องการ โดยทุกคนในทุกระดับขององค์กร สมรรถนะในการเป็นผู้นำมีการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้อง

จากผลการศึกษาประเภทของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างที่ได้จากการศึกษา อันเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ดังแสดงในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 เปรียบเทียบประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการ	สมรรถนะด้าน									
	หลัก	เฉพาะทาง	ภาวะผู้นำ	วิชาชีพ	บริหารจัดการ	พัฒนาตนเอง	ทำงานร่วมกับผู้อื่น	ส่วนบุคคล	ทรัพยากรมนุษย์	สังคม
ศุภชัย ยาวประภาษ (2548 : 49)	/	-	-	/						
ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548 : 35 – 73)				/	/	/	/	/		
ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16)	/	/		/						
ธำรงค์ศักดิ์ คงกาสวัสดิ์ (2548 : 31 – 32)		/	/					/		/
เทือน ทองแก้ว (2551:1-7)	/	/		/				/	/	
ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548 : 35 – 73)				/	/	/	/	/		
ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16)	/	/		/						

ตาราง 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ	สมรรถนะด้าน									
	หลัก	เฉพาะทาง	ภาวะผู้นำ	วิชาชีพ	บริหารจัดการ	พัฒนาตนเอง	ทำงานร่วมกับผู้อื่น	ส่วนบุคคล	ทรัพยากรมนุษย์	สังคม
ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 31 – 32)		/	/					/		/
เทียน ทองแก้ว (2551:1-7)	/	/		/				/	/	
สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 29 – 30)	/	/		/	/			/		
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 10 – 11)	/	/			/					
Clark (2008 : 56)	/		/	/						
UNIDO (2008 : 132-143)	/	/	-	-	/					
Weller & Schoonovor (2008 : 198-201)	/	/	/							

จากตาราง 2.2 การอภิปรายประเภทของสมรรถนะจึงสรุปได้ว่าประเภทของสมรรถนะของบุคคล แบ่งเป็น 10 ประเภท คือ

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

2.2.2 สมรรถนะเฉพาะทางหรือสมรรถนะเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional Competency, Technical Competency or Job Competency)

2.2.3 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies)

2.2.4 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competencies)

2.2.5 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies)

2.2.6 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Personal Development Competencies)

2.2.7 สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Competencies)

2.2.8 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

2.2.9 สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency)

2.2.10 สมรรถนะด้านสังคม (Social Competency)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ 2 ประเภท อันประกอบด้วย สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional Competency, Technical Competency or Job Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

ความสำคัญของสมรรถนะ

ในการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาปรับใช้ในการบริหารคนให้เกิดการทำงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นตามที่คณะของนักวิชาการซึ่ง นิสิตารักษ์ เวชยานนท์ (2549 : 26) ได้รวบรวมข้อมูลพบว่า มี 2 ปัจจัยที่ทำให้แนวคิดนี้มีความสำคัญและนำมาสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคล ของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กร ได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้เสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของคน ได้นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดีที่ทำได้ก็คือการอบรม แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของ พนักงานได้เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมแบบเดิม มีนักวิชาการ เช่น เบียร์ (Beer) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลวเพราะการไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้ทางที่องค์กรควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

2. ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในศตวรรษ นี้ ผลการวิจัยของเฮนดรี (Hendry) เพททีกริด (Pettigrew) และสแปโรล (Sparrow) ในปี 1988 พบว่า องค์กรในประเทศอังกฤษ 20 แห่งต้องเผชิญกับแรงกดดันไม่เฉพาะแต่ภายนอก องค์กรเท่านั้นแต่ ต้องเผชิญกับแรงกดดันภายในองค์กรด้วย ในช่วงทศวรรษ 1980s ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่ง ส่งผลให้องค์กรต้องปลดคนงานออกอย่างมากมาและลดงานทางด้าน การสรรหาพนักงานใหม่ลง งานใหม่เกิดขึ้นแต่องค์กรขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน แรงกดดันในด้านการแข่งขันทำให้องค์กรต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะ องค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะ ในช่วงปลายทศวรรษ 1980s การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กร ต่างๆ ได้มีความสำคัญยิ่งย่อนามากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนซึ่ง ทำให้แนวคิด เรื่องความสมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญมากขึ้น ดังที่ มอร์แกน (Morgan)

ได้อธิบายว่า ในอดีตสมรรถนะของพนักงานถูกมองในรูปของการครอบครองทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง เท่านั้นแต่ปัจจุบันได้ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม กรอบแนวคิดที่จะช่วยให้คน สามารถเข้าใจ เข้าถึง และจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามารุมเร้าองค์กรได้ (นิสคาร์ก เวชยานนท์. 2549 : 29 - 30)

จากการศึกษาค้นคว้าของ โบมและสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow. ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน นิสคาร์ก เวชยานนท์. 2550 : 17) พบว่ามี 2 สาเหตุที่องค์กรเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการ บริหาร คือ

1. ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรนำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนา การจัดการซึ่งโครงสร้างเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้นคือควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน
2. มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการผลงานที่มีคุณภาพองค์กรต้องเลือกพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้อง

ประโยชน์ของสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปใช้ในการบริหารคนและองค์กร ได้อย่างกว้างขวางและยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้โดยการ ดึงศักยภาพของพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และให้รางวัลสำหรับพนักงาน ที่มี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งตามทัศนะของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 11) กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มีประโยชน์ดังนี้

1. แนวคิดสมรรถนะ (Competency) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ แลกกลยุทธ์ของ องค์กร และช่วยการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ แลกกลยุทธ์ขององค์กรและเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้ บรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ดีและเร็วขึ้น
2. แนวคิดสมรรถนะ (Competency) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดังนี้
 - 2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 - 2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กร ได้ชัดเจนมาก

2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์การตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์

3. แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1 การคัดเลือกบุคลากร

3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้นเพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ความสามารถสูงหรือประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะกับลักษณะของของวัฒนธรรมองค์การก็ได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือกเพราะหลายครั้งผู้ที่ทำหน้าที่การคัดเลือกมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้สมัครงาน

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม

3.2.1 ใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม

3.2.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องมีสมรรถนะในเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ตำแหน่งต้องการกับสมรรถนะที่บุคคลนั้นมีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใดเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่บุคคลนั้นยังดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นไปโดยพิจารณาทั้งในเรื่องของสมรรถนะในงานและสมรรถนะทั่วไป เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านระบบการคิด เป็นต้น

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

3.4.1 ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปนั้นมีสมรรถนะอะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไปอาจจะทำให้เสียทั้งงานและทั้งกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล

3.6 การบริหารผลตอบแทน

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานไม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับสมรรถนะของบุคคลที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงาน

หนังสือการจัดทำระบบสมรรถนะสถาบันธัญญารักษ์ ได้ระบุถึงประโยชน์ของสมรรถนะ (Competency) ว่ามีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลโดยมีความเชื่อที่ว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำระบบสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ และในขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะนั้น องค์กรจะต้องตระหนักว่ากำลังวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เสมือนกับการวางแผนธุรกิจ ซึ่งจะต้องพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนแนวทางที่จะทำให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้วพิจารณาว่าบุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ระบบสมรรถนะยังช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร นั่นคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักนี้จะเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุได้ดี และเร็วยิ่งขึ้นและการนำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะทำให้ ้องค์ประกอบต่างๆ ขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็น การคัดเลือกและสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในเรื่องของความก้าวหน้า หรือการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางและสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยเน้นที่ศักยภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่เราต้องการสร้างและพัฒนาองค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ เป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรม และวิสัยทัศน์ขององค์กรจะเห็นได้ว่าการนำระบบสมรรถนะเข้ามาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น ยังคงมีผลทำให้กระบวนการต่างๆ ในการบริหาร

ทรัพยากร บุคคลนั้นสอดคล้องและสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กรด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากการกำหนด สมรรถนะที่สำคัญต่อองค์กรนั้น มีจุดเริ่มต้นจากการวิเคราะห์กลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจของ องค์กร ซึ่งทำให้สามารถกำหนดศักยภาพและความสามารถของบุคลากรที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้ (สถาบันธัญญารักษ์. ม.ป.ป. : 3)

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2549 : 32) กล่าวว่าประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อนำเอาแนวคิดสมรรถนะ(Competency) ในการบริหารคนคือ

1. ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร
2. ช่วยปรับปรุงการประเมินศักยภาพของบุคคล
3. ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
4. ช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง
5. ช่วยให้พนักงานมีการประเมินและพัฒนาตนเอง
6. เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและชี้แนะแก่พนักงาน
7. ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง
8. ช่วยสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
9. ช่วยให้การออกแบบงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 158) กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะ(Competency) ไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติกับหน่วยงานนั้นสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งไม่ได้ใช้ทั้งหมด ร้อยเปอร์เซ็นต์ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ คือ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการจัดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการขึ้นเงินเดือนประจำปีและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 75) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 - 1.1 ทำให้มองเห็นภาพรวมของความต้องการในงานแต่ละตำแหน่ง
 - 1.2 คัดสรรคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 1.3 ลดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรในการหาพนักงาน
 - 1.4 ใช้ในการสัมภาษณ์รับพนักงานใหม่
 - 1.5 ช่วยในการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่พัฒนาได้ง่ายและคนที่พัฒนาได้ยาก

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา

2.1 ช่วยทำให้พนักงานต้องหันมาสนใจการพัฒนาเรื่องทักษะ ความรู้และคุณสมบัติต่างๆ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ช่วยในการจัดระเบียบพนักงานให้เป็นไปตามภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร

2.3 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาให้คุ้มค่าใช้จ่ายและเวลา

2.4 สร้างกรอบการทำงานสำหรับการสอนงานและการติดตามผล

3. การประเมินผล

3.1 ทำให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและการวัดผล

3.2 ช่วยสนับสนุนในการประเมินผลการทำงาน

3.3 ใช้เป็นการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน

4. การจ่ายผลตอบแทน

4.1 ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

4.2 ช่วยสนับสนุนผลของการประเมินความสามารถ

4.3 มีความเป็นธรรมต่อพนักงานที่มีความสามารถตามมาตรฐานขององค์กรที่กำหนด

5. การบริหารจัดการคนเก่ง

5.1 ช่วยทำให้เกิดความชัดเจนในความเข้าใจในเรื่องของทักษะ ความรู้และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง

5.2 ใช้ในการพิจารณาคัดสรรและประเมินเส้นทางอาชีพของพนักงาน

5.3 ช่วยในการเพิ่มความสามาถที่ยังไม่มีเพียงพอของพนักงานด้วยการฝึกอบรม และพัฒนาอย่างเหมาะสม

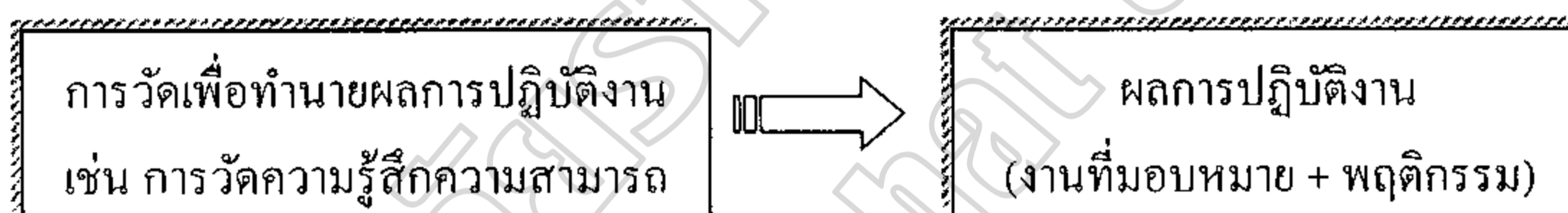
5.4 ใช้เป็นดัชนีตัวหนึ่งในการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กร

5.5 ใช้ในการแบ่งประเภทของพนักงานตามศักยภาพการทำงานเพื่อนำไปสู่การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการ คัดเลือก

การพัฒนา การประเมิน และการบริหารผลงาน ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าระบบการคัดเลือก เน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพ สำหรับสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) เป็นส่วนเสริมเข้ามาเพื่อช่วยให้เลือกจ้างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากยิ่งขึ้นสมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานเมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติก็ได้ โมเดลการคัดเลือกบุคลากรอย่างง่าย ดังแสดงในภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการคัดเลือก

จะเห็นได้ว่า การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการทำงานนั้นเป็นส่วนที่เน้นในกระบวนการคัดเลือก และกระบวนการฝึกอบรมพัฒนา นอกจากนี้แล้ว ยังมีการนำคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกอีกด้วย ด้วยการใช้หลักว่า "พฤติกรรมในอดีตใช้ทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่คล้ายกันและในเวลาที่ไม่ห่างกันจนเกินไปนัก" ประโยชน์ที่นำมาใช้เช่น การสัมภาษณ์เพื่อค้นหาว่าผู้สมัครมีพฤติกรรมในอดีตคล้ายกับพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานต้องการหรือไม่ กล่าวโดยละเอียดคือ ถ้าต้องการค้นหาว่าผู้สมัครเป็นผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือไม่ ก็สัมภาษณ์ประวัติเพื่อดูว่าผู้สมัครมีลักษณะของความขยันขันแข็ง รับผิดชอบ เอาใจใส่ (ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมของการ มุ่งผลสัมฤทธิ์) มาในอดีตหรือไม่ เป็นต้น โดยสรุปสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดต้องมีความเข้าใจ เพราะ วิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่ง นั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ เช่น การสัมภาษณ์

1.3 ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ที่มี ความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือก มี ประสบการณ์น้อย ตามผู้สมัครไม่ทัน

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่เดิมในด้านการพัฒนาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ ทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทาง ในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ ประโยชน์ของการ นำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนา

2.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

2.2 ช่วยให้เห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างและ ช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่าง กันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมา พัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3. การประเมินผลงาน กระบวนการประเมินผลขณะปฏิบัติงานของบุคลากรจะดู ทั้งปัจจัยป้อนเข้า (Input) และผลที่เกิดขึ้น (Output) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ทั้งด้านการ บริหาร และการพัฒนาตนเอง ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมิน

3.1 ช่วยให้เห็นว่า สมรรถนะ (Competency) เรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

4. การบริหารผลตอบแทน ผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) จะมีความสำคัญ มาก โดยเฉพาะในบทบาทของภาคเอกชน เพราะเขาเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนา ความสามารถในการทำงาน หรือ สมรรถนะ (Competency) ของตนให้อยู่ในระดับสูงอยู่ตลอดเวลา

ซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานโดยรวมขององค์กร ดังนั้น ถ้าบุคลากรคนใดมีการพัฒนาได้ตามที่กำหนดหรือสูงกว่า องค์กรจะพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นพิเศษ แต่โดยหลักทั่วไปแล้วไม่ควรนำเรื่องการให้ผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้การประเมินมีการเบี่ยงเบนจากความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร โดยตรง ดังนั้นการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรสิ่งแรกที่ได้มีการพิจารณานำไปใช้ประโยชน์ คือมองในเรื่องของการพัฒนาเพียงอย่างเดียว ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ใน การบริหารผลตอบแทน

4.1 ช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนใหม่ว่าจะจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

4.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

5. การบริหารผลงาน หรือที่เรียกว่าเป็นการรักษาไว้ และใช้ประโยชน์

การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเป็นเพียงหนึ่งองค์ประกอบของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หากการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ขาดการบริหารผลงานที่ดี เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม บรรยากาศทำงานที่ไม่ดี และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น องค์กรอาจจะไม่สามารถรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หรือถ้ารักษาไว้ได้ก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่การบริหารผลงานเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่

5.1 การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัด

5.2 การติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ

5.5 การให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามในที่นี้เน้นการบริหารผลงาน

เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสมรรถนะเท่านั้น การบริหารผลงานในส่วนของงานที่มอบหมายนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินสมรรถนะนั้นถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลงานเท่านั้น ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการไว้ตามรายละเอียดในพจนานุกรมสมรรถนะแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือกระบวนการประเมิน และเมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้ว (รวมกับการประเมินงานที่มอบหมาย) การจ่ายค่าตอบแทนควรทำให้สัมพันธ์กัน เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงเสริมของการมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งหลักการของการบริหารผลงาน คือ บุคลากรที่มีผลงานดีกว่า มากกว่าก็

ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วย (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. ม.ป.ป. : 6)

พริยะ อนุกุล (ม.ป.ป. : 8) กล่าวถึง ประโยชน์ของการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ว่าเป็น เครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือ วางแนวทางในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร กล่าวคือเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรม องค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลเป็นเครื่องมือใน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็น มาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการ บริหารทรัพยากร บุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอด ตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ดังนั้นแนวคิดสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือช่วยแปรกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่กระบวนการ บริหารคน ในการช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนตรง ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ความต้องการขององค์กรอย่าง แท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่า อยู่ในระดับใดและจะต้อง พัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุน ให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน(KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้า ต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่ สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของ ตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กร ต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น สมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ

รูปแบบของสมรรถนะ

ผู้บริหารที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรต้องพัฒนากิจกรรมและทำ ความเข้าใจกับกระบวนการการเรียนรู้ว่าการบริหารงานในตำแหน่งนั้นๆ ว่าควรจะมีสมรรถนะ ด้าน ไດบ้างและสามารถพรรณนาได้ถึงตัวชี้วัดของภาระงานในทุกๆ งานเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ

สมรรถนะในองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของรูปแบบสมรรถนะไว้ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 29) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง รูปแบบการจัดกลุ่ม Competency ขององค์กรหน่วยงานหนึ่งๆ โดยรูปแบบดังกล่าวมักเกิดจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Values) หรือแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ขององค์กรมา พิจารณาร่วมกับงานในฝ่ายต่างๆขององค์กร รูปแบบของสมรรถนะมักจะประกอบด้วยประเภท (Category) หรือกลุ่ม (Groups) ของสมรรถนะประมาณ 2-4 กลุ่ม ซึ่งในตำราต่างๆ เรียกกลุ่มดังกล่าวว่า Cluster โดยแต่ละส่วนหรือแต่ละ Cluster ก็จะประกอบด้วยสมรรถนะประมาณ 2-5 ตัว (อาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ก็ได้)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 159-160) กล่าวว่า ต้นฉบับของรูปแบบสมรรถนะ หมายถึง การจัดกลุ่มสมรรถนะ 3-6 กลุ่ม โดยมีตัวสมรรถนะ 12-27 สมรรถนะ ในแต่ละ สมรรถนะมี 3-7 ตัวชี้วัดพฤติกรรม (รวมถึงตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์) การบรรยายและการ อธิบาย บางขั้นตอนจะมีหลายตัวอย่างและหลายคำอธิบาย ขณะที่บางขั้นตอนอาจจะมีคำอธิบาย คำ บรรยาย หรือตัวอย่างแค่เพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลยก็เป็นได้

ฮักส์ กิเนตต์ และเคอร์ไซ (Hughes Ginnett & Curphy. 2002 : 83) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ และความสามารถหรืออื่นๆ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

คูบอยส์ และคณะ (Dubois et al. 2004 : 23) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง การเขียน พรรณนาถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่สามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จหรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในงานแต่ละประเภท การทำงานเป็นทีม แผนก ขอบเขตหรือในองค์กร

เชร์มอน และคณะ (Shermon et al. 2005 : 105) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง เครื่องมือ ในการการประเมินและการตัดสินใจที่จะกำหนดคู่มือสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่นั้นๆ โดยรูปแบบมักจะแบ่งส่วน โดย อาชีพและรวมไปถึงในส่วนของความสามารถด้านเทคนิคและการมอบอำนาจ

คูบอยส์ และริชมอนด์ (Dubois & Richmond. 2013 : 1-23) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ คือ รูปแบบ ของการพรรณนาถึงความสามารถหรือประสบการณ์และการมีคุณสมบัติที่เหมาะสมอื่นๆ ในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานหรือระบบการดำเนินงานของบุคคลในแต่ละบทบาทให้ประสบความสำเร็จ

จากความหมายของรูปแบบสมรรถนะดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบสมรรถนะ หมายถึง การนำรายการสมรรถนะมาจัดกลุ่ม แล้วเขียนพรรณนาถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์หรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในงานแต่ละด้านที่สามารถทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในต่างประเทศที่นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ในครั้งนี้มี 4 แนวคิดที่สำคัญของนักการศึกษาหลายท่านด้วยกันและที่มีส่วนทำให้แนวคิดสมรรถนะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ คือ รูปแบบสมรรถนะ ของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ตามแนวคิดของ โบมและสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow) สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตตามแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) สมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกล์แมน โบยาซีส และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & McKee)

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ (Supervisor's Competence)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นก่อนที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้วยการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับนิยามและความหมาย ตลอดจนบทบาทของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้มีนักคิดและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของศึกษานิเทศก์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษ คือ “Supervisor” ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 1104) ให้ความหมายว่า ศึกษานิเทศก์ คือ ผู้ชี้แจงแนะนำทางการศึกษาแก่ครูอาจารย์ใน โรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย

ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์ และสุวิทย์ หิรัญยกานต์ (2548 : 254) ให้ความหมายของคำว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปรัชญาหรือในด้านการเรียนการสอนและการดำเนินงานแก่ครูและผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียน

มนูญ อรุณไพโรจน์ (2550 : 47) ให้นิยามของคำว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ชี้แจงแนะนำหรือแสดงเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา

จากความหมายของศึกษานิเทศก์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการให้คำแนะนำให้คำชี้แจง และให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษาทั้งแก่ผู้บริหารสถานศึกษาครูในสถานศึกษา

บทบาทของศึกษานิเทศก์

ลอฟฟ์ (Loft. 2008 : 23) ได้เสนอบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จ 5 ประการ โดยให้ข้อสรุปว่าแม้ขอบเขตงานของศึกษานิเทศก์จะมีอย่างกว้างขวาง แต่ก็ขึ้นอยู่กับ ภาระงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาและคุณลักษณะของผู้นิเทศ และความสำเร็จของผู้นำซึ่งโดยทั่วไปย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเอาชนะจุดอ่อนหรือจุดแข็งที่มีอยู่มากเกินไป ด้วยการฝึกฝนและมีวินัยในตนเอง เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์

ทั้งนี้ การบริหารงานจะต้องยึดที่วัตถุประสงค์ และผู้นำการนิเทศจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้รับการนิเทศตลอดเวลาได้ ซึ่งบทบาทที่ประสบความสำเร็จทั้ง 5 ประการของศึกษานิเทศก์ เกี่ยวข้องกับการที่สามารถจูงใจผู้ถูกนิเทศให้สามารถทำงานและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสอนงานและมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ดังนี้

1. ผู้นำ หรือภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำผู้อื่น การนำทำ ด้วยการจูงใจเลือกรูปแบบของการนำ
2. ผู้นิเทศงาน ผู้ช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงานที่เข้มแข็ง การตัดสินใจการทำงานเป็นทีม
3. ผู้สื่อความหมาย การสื่อสารระหว่างคน การถ่ายโอนข่าวสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพูดการฟัง การสร้างข้อตกลง วัฒนธรรมองค์การ ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อความหมายได้ดี
4. ผู้สอนงานเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การวางแผนตัดสินใจใช้เทคนิควิธีการ ประเมินสมรรถภาพ
5. ผู้บริหารความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้ง และการดูแลพฤติกรรมที่มีปัญหาของคน

ศึกษานิเทศก์ที่ดีต้องมีประสบการณ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ต้องมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่ รวมทั้งการมีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การพูด เขียน ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยี ในการจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย จนบรรลุเป้าหมายของการสื่อสาร เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะในงานของศึกษานิเทศก์ให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้วิธีการนิเทศ การศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ การวิจัย การติดตามตรวจสอบ และประเมินผล และมีกรอบของเนื้อหาสาระที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติ ระบบบริหารงานวิชาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ เป็นต้น (พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์. 2552 : 35)

สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional Competency, Technical Competency or Job Competency) ของศึกษานิเทศก์โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ หมายถึง ทักษะความสามารถเฉพาะตัวทางด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ชาราณ (Charan. 2001 : 74) ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการทำงานและมีทักษะในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา นอร์ทคราฟท์ และ แอชฟอร์ด (Northcraft & Ashford. 1990 : 112-113) ศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสร้างสรรค์ ไวต่อความต้องการในการพัฒนา (Development Need) มีทักษะการแก้ปัญหาและมีความยืดหยุ่น แมนนิงก์ (Manning. 2005 : 45) คอยช่วยเหลือชี้แนะ (Mentor) และมีการทบทวนติดตามตลอดกระบวนการอย่างเป็นระบบ มีบรรยากาศแห่งการเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าการบังคับบัญชา โดยเข้าไปร่วมกับทุกฝ่าย รับผิดชอบและวางแผนงานร่วมกัน ทดลองสาธิต ด้วยการปฏิบัติจริง ประเมินผลตามพัฒนาการของงานอย่างปราศจากอคติที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยที่เน้นความเมตตาธรรมต่อกัน และสามารถใช่วิธีการนิเทศที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุมน อมรวิวัฒน์. 2546 : 57-58)

คณะกรรมการคุรุสภา (2549 : 26) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรณีศึกษาค้นคว้างานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไป
ลำดับ

6. จัดกิจกรรมกรณีศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับกรณีศึกษา
7. รายงานผลการกรณีศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545 : 37) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพิจารณาบุคคลที่มีความสามารถเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะส่งผลให้งานที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งสำหรับประเทศไทยได้กำหนดสมรรถนะทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ไว้ สองส่วน คือ

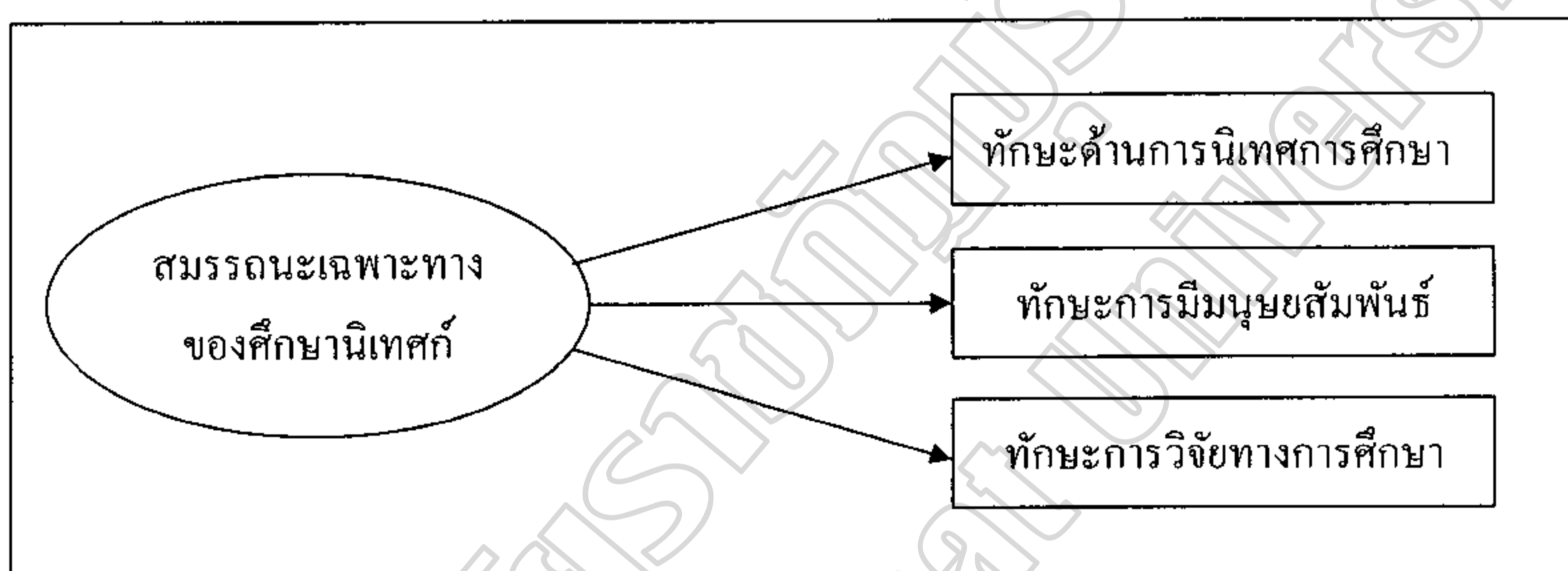
1. สมรรถนะทางวิชาการทั่วไป เป็นการสะท้อนความเป็นตัวบุคคล ความรู้ ทักษะทางสังคม เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์
2. สมรรถนะเทคนิคทางวิชาการ ซึ่งเป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การนิเทศการศึกษา และทักษะการวิจัยทางการศึกษา

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสมรรถนะทางวิชาการที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา การใช้สื่อเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและการประเมินผลการศึกษา (สุรศักดิ์ ใจเย็น. 2545 : 34 ; อ้างถึงใน พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์. 2552 : 20) ซึ่งวัดได้จาก

1. ทักษะด้านการนิเทศ ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา
2. ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ใน การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา
3. วิธีการและกระบวนการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานและ การปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำ การออกแบบประสานงานตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานลุล่วงไป

4. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถในการค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional Competency, Technical Competency or Job Competency) ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา 2) ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ทักษะ การวิจัยทางการศึกษา ซึ่งแสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพประกอบ 2.3



ภาพประกอบ 2.3 ตัวแบบสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์

ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำหรับการวิจัย มีดังนี้

1. **ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา** หมายถึง ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศครูผู้สอนให้พัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) หลักการและรูปแบบการนิเทศ 2) วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3) กลยุทธ์การนิเทศ และ 4) การนิเทศภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 54) การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งการเพิ่มพูน การเป็นแบบอย่างในการทำงาน การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะในการดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้การนิเทศบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อิกกิน และลีท (Higgins & Leat. 2001 : 98)

บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปัจจุบันศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลุ่มงาน

ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการศึกษา เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา มีภารกิจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสร้างและพัฒนา ความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ หลักในการนิเทศการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. 2551 : 46)

1. การนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา
2. การส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การส่งเสริมสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
4. การส่งเสริม การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหาร จัดการศึกษา
6. การส่งเสริมการศึกษา วิจัยและพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีคุณภาพได้มาตรฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษา เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้ได้รับ

การนิเทศมีพฤติกรรมที่สำคัญ คือ 1) เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพียงคนเดียวและทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่น 2) ให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ 3) ครูมีความสามารถ ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ โปดสกอฟ และแมคเคนซี (Podskoff & Mackenzie. 2001 : 43) ศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูงนั้นจะต้องแสดงบทบาทที่สำคัญในการนิเทศ คือ 1) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร 3) การเป็นที่ปรึกษา 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและให้ความช่วยเหลือ บุคคลอื่น 5) วางกรอบแนวทางในการทำงานให้กับสถานศึกษา 6) วางกรอบแนวทางในการสอน ของครู 7) การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่เหมาะสม 8) การนิเทศและ ประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด และ 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้า

ของครูอย่างทั่วถึง (โคล, สชาร์ริงเจอร์ และแฮร์ริซ (Cole, Scharinger & Harris. 2002 : 145-163) ; กรุง (Krung. 1998 : 56))

2. ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การนิเทศในการพัฒนาครูผู้สอน (บาบารา, แดรี และมินสกี (Barbara, Dare & Minsky. 2003 : 15) ซึ่งจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ดี การสร้างความใกล้ชิด และการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน การ์ดเนอร์ และเดย์ (Gerstner & Day. 1997 : 231)

ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) มีความเข้าใจบุคคลอื่น เช่น มีความเข้าใจความต้องการความช่วยเหลือของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู 2) มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ และ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น มีพฤติกรรมที่ดีระหว่างบุคคล เช่น เข้ากับทุกคนได้ง่ายไม่ถือตัว ออฟเฟอร์แมน และแมนลามูท (Offerman & Manlamut. 2002 : 36 - 69) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คงเส้นคงวาและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เวสต์วูด และแคราฟอร์ด (Westwood & Caeraford. 2002 : 175-190) ซึ่งศึกษานิเทศก์ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสอน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

3. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้ได้สารสนเทศที่เชื่อถือได้ รวมถึงได้หลักการ วิธีการ รูปแบบการวิจัย ที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา แฮนเดอร์สัน (Henderson. 1976 : 64)

ในการนิเทศนั้นบุคคลที่จะทำการนิเทศจะต้องมีความรู้และทักษะการวิจัยที่ดี ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็นปัญหา 2) การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย 3) ระเบียบวิธีการวิจัย และ 4) การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2547 : 16) ผลงานทางการวิจัยที่สามารถไปพัฒนาครู ได้แก่ กลวิธีการนำเสนอองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ การเขียนรายงาน บทความ และการวิเคราะห์วิจารณ์ผลงานวิชาการอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546 : 23-25)

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล หลักการแนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สามารถอธิบายองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำหรับการวิจัย ดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา	ความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศครูผู้สอนให้พัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลยุทธ์การนิเทศ 2. วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3. หลักการและรูปแบบการนิเทศ 4. การนิเทศภายใน
ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	ทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การนิเทศในการพัฒนาครูผู้สอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจบุคคลอื่น 2. มีบุคลิกภาพที่ดี 3. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล
กลวิธีและกระบวนการนิเทศ	การดำเนินงานนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาคงตลอดจน 2. สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 3. ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตาราง 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ทักษะการวิจัยทางการศึกษา	ความสามารถด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู	1. การกำหนดประเด็นปัญหา 2. การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย 3. ระเบียบวิธีวิจัย 4. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู

จากการทบทวนวรรณกรรมด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา เป็นปัจจัยที่เน้นในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ และการพัฒนาให้ได้มาตรฐานที่วางไว้ (Upholding Standards) และชี้แนะผู้ร่วมกระบวนการทุกฝ่ายให้สามารถพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยพัฒนาจากความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คาร์เตอร์ (Carter, 2003 : 35) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยไม่ถือตัว พบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นอยู่เป็นนิจ และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานทุกคน (จิราภา เต็งไทรรัตน์, 2543 : 123) และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำ การประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอก ฮอว์กินส์ (Howkins, 1997 : 26) และทักษะด้านการวิจัยทางการศึกษามีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กรมสามัญศึกษา, 2542 : 80)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรที่สำคัญในความสำเร็จของบุคคล จากการศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลเกิดมาจะมีคุณลักษณะบางประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรที่สำคัญในความสำเร็จของบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งจะติดตัวมาแต่เกิดแต่มีความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาได้ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อารมณ์ การแต่งกาย แบนและสตอกคิลล์ (Bass & Stogdill, 1990 : 17 ; อ้างถึงใน นางลักษณ สุทธิวัฒนพันธ์, 2545 : 57

- 58) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ด้านวิชาการทั่วไปด้าน วิชาการที่เป็นวิชาชีพและด้านวิชาการที่ได้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ตรงกับความต้องการ ของผู้รับการนิเทศ (สมบูรณ์ พรรณภาพ. 2548 : 45) และคุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีฐานะทางสังคมที่ดีให้การยกย่องผู้ร่วมงานตาม โอกาสอันควร เบอร์นาร์ด (Bernard. 1990 : 36-38)

หน้าที่ของศึกษานิเทศก์

หน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีผู้กล่าวไว้หลายคน เช่น แฮริส กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548) และคณะกรรมการคุรุสภา (2549 : 23) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แฮริส (Harris) ได้แบ่งหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไว้ 5 ข้อดังนี้ (อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. 2009 : ออนไลน์)

1. หน้าที่ทางการสอน (Teaching Function) เป็นหน้าที่หลัก ศึกษานิเทศก์จะต้องทำงานที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง นั่นคือช่วยเหลือ แนะนำ เกี่ยวกับวิธีการสอนที่ดีให้กับครูรวม ตลอดถึงการวัดและประเมินผลด้วย
2. หน้าที่จัดบริการ (Special Service Function) เป็นการช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการบริการให้แก่นักเรียน โดยตรง ได้แก่ หน่วยสุขภาพพลานามัย การแนะแนว บริการจิตบำบัด และ สนทนาการเป็นต้น
3. หน้าที่จัดอำนวยการ (Management Function) เป็นการช่วยเหลือในเรื่องการจัดดำเนินงานในด้านธุรการทั่วไป เกี่ยวข้องกับคณะบุคคล เป็นการเกี่ยวพัน โดยทางอ้อมกับการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และงานนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ได้มาตรฐานการศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการ และวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การนิเทศการศึกษา โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ พัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ

2. การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือ และสื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้ครูได้ใช้ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน

3. การวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ พัฒนามาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้สนใจทั่วไป

4. การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูล และสารสนเทศในการวางแผนนิเทศและพัฒนางานทางวิชาการ

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการคุรุสภา (2549 : 48) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ (อัญชลี ธรรมะวีร์กุล. 2009 : Online)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

2. ตัดสินใจปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ

3. มุ่งมั่น พัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติการจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

4. พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

6. จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ

7. รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

9. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ

12. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

จากหน้าที่ข้างต้นจะเป็นแนวทางให้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเตรียมตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองถ้าจะทำการนิเทศบุคลากรในสถานศึกษา ก็สามารถศึกษาจากหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์ต้องกระทำได้ แต่ควรอยู่ในหลักเกณฑ์ของการนิเทศที่ถูกต้องด้วย

หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศนี้มีผู้กำหนดไว้หลายคนแตกต่างกัน โดยจะยกตัวอย่างหลักการของต่างประเทศ และหลักการในประเทศให้เป็นแนวทางในการพิจารณาดังนี้
 บริกส์ และจัสท์แมน (Briggs & Justman) ได้เสนอหลักการนิเทศสำหรับศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้
 (อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. 2009 : ออนไลน์)

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
5. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือหาทางช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการส่งเสริมความรู้ สักอบอุ้มให้แก่ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
8. การนิเทศการศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่
9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษา พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นพิธีการมาก ๆ
12. การนิเทศการศึกษาควรใช้เครื่องมือ และกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล
14. การนิเทศการศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วย

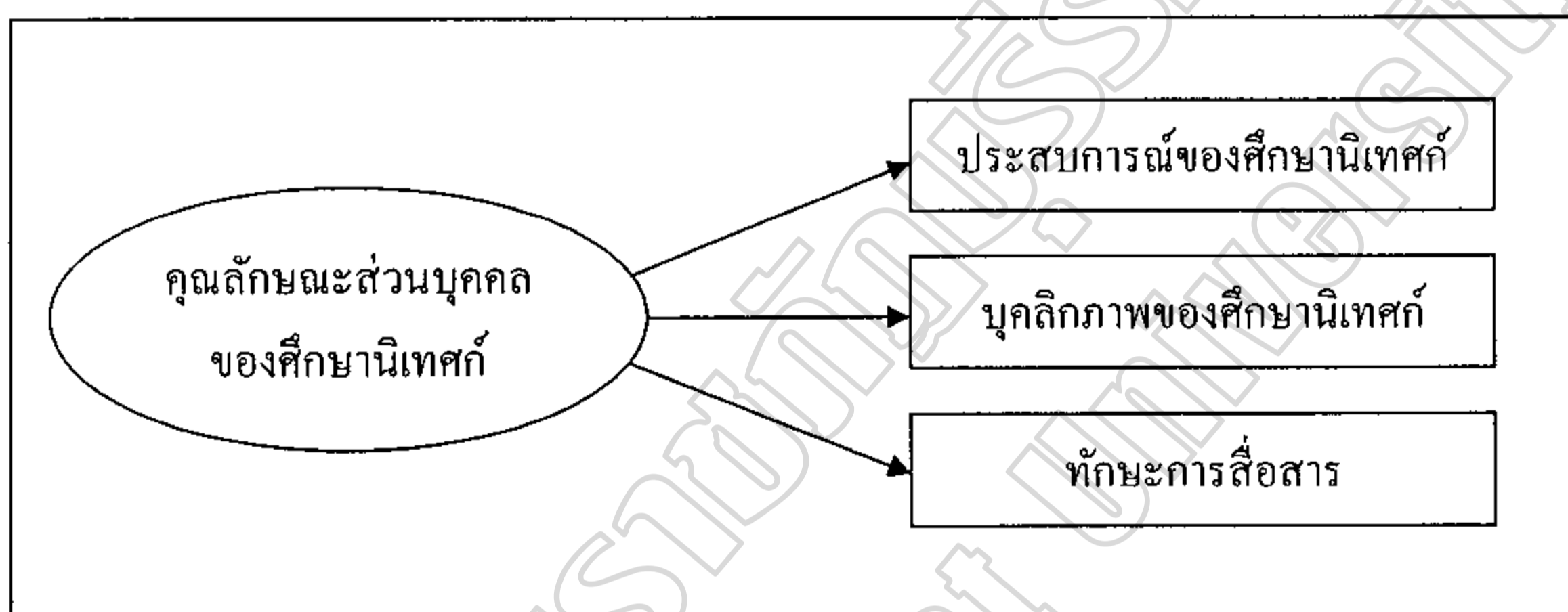
ตนเอง

วิจิตร วรตบางกูร และคณะ (ม.ป.ป. ; อ้างถึงในอัญชลี ธรรมะวิทีกุล. 2009 :
ออนไลน์) ได้เสนอแนะหลักสำคัญในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. หาทางให้ครูรู้จักช่วยและพึ่งตัวเอง ไม่ใช่คอยจะอาศัยและหวังพึ่งศึกษานิเทศก์หรือคนอื่นตลอดเวลา
2. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้
3. ต้องทราบความต้องการของครู แล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ
4. ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของครู และทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้วพิจารณาหาทางช่วยแก้ไข
5. ชักจูงให้ครูช่วยกันแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน
6. การแก้ไขปัญหามีเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือกระทำเองให้มากที่สุด
7. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน
8. ช่วยจัดหาแหล่งวิทยากรอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้แก่ครู
9. ช่วยจัดหาเอกสาร หนังสือ และตารางต่าง ๆ ให้แก่ครู
10. ช่วยให้ครูรู้จักจัดหาหรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ขาดแคลนด้วยตนเองโดยใช้วัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่
11. หาทางให้สถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่ใกล้เคียง มีความสัมพันธ์กันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. ต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนนั้น ๆ และแสดงให้เขาเห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย
13. ช่วยให้ครูได้แถลงกิจกรรม และผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบโดยสม่ำเสมอ
14. ต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกันและกัน
15. ช่วยประสานงานระหว่างสถานศึกษากับองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
16. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์มาทำการวิเคราะห์และวิจัย

17. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ของการศึกษาอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อจะได้
ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ด้าน 1) ประสิทธิภาพ
ของศึกษานิเทศก์ 2) บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ และ 3) ทักษะการสื่อสาร ซึ่งแสดงเป็นโมเดล
ได้ ดังภาพประกอบ 2.4



ภาพประกอบ 2.4 ตัวแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์

ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ สำหรับการวิจัย มีดังนี้

1. **ประสพการณ์ของศึกษานิเทศก์** หมายถึง ประสพการณ์ในการนิเทศการศึกษา
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์และปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เป็นตัวแปร
ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ แมคนาแมน และชิสลอม
(Macnaman & Chislom. 1998 : 88 - 95) ซึ่งศึกษานิเทศก์ที่มีประสพการณ์ในการนิเทศมากจะมี
ความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีทักษะในการนิเทศ
เมอร์เนน และฟิลลิปส์ (Murnane & Phillip. 1998 : 145)

โรเซนโฮลซ์ (Rosenholtz. 1998 : 98) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสพการณ์ของ
ศึกษานิเทศก์ พบว่า ประสพการณ์ของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อครูที่จะเข้ารับการ
นิเทศ และ โฮลเดน (Holden. 1995 : 76) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์จะมีเทคนิคหรือวิธีการนิเทศตาม
ประสพการณ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสพการณ์มากกว่าจะมีเทคนิคในการ
นิเทศที่หลากหลาย

2. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ หมายถึง คุณลักษณะที่ติดตัวมากับบุคคลของแต่ละคนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ที่สามารถพัฒนาได้จากความสามารถในการปรับตัว ความต้องการทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอุตสาหพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ และความทะเยอทะยาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 64)

บุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ 1) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ได้แก่ ความรอบรู้ ความจริงใจ ปฏิภาณ ไหวพริบ ความจำ อารมณ์ขัน และความมีคุณธรรม และ 2) บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กิริยาท่าทาง การสบสายตา น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา และการมีศิลปะการพูด (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2545 : 17) ซึ่งบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การสมาคมกับบุคคลอื่น การมีเจตจำนงที่แน่วแน่ มองโลกในความเป็นจริง ความมีอำนาจและทัศนคติในเชิงบวกต่อบุคคลอื่น (ฉันทนา จันทร์บรรจง. 2542 : 26 - 29)

3. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน การสื่อสารเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญคือให้ผู้รับสารมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันกับที่ผู้ส่งสารต้องการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการทางการศึกษา (สุชาญ โภคิน. 2545 : 104)

การสื่อสารจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและการสื่อสารที่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และวิธีการหรือช่องทางในการสื่อสาร นิวโคมบ์ (Newcomb. 1995 : 245) ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศทางการสอนจากศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถทางด้านการใช้นวัตกรรมด้านการสื่อสาร จะส่งผลให้มีการจัดการเรียนที่ดีด้วย (สมคิด สร้อยน้ำ. 2547 : 4) และศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จะมีความสามารถทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และมีวิธีการหรือรูปแบบในการสื่อสารที่หลากหลาย บาร์โธล และมาร์ทีน (Bartol & Martin. 1998 : 6)

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ สามารถอธิบาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ สำหรับการวิจัย ดังตาราง 2.4

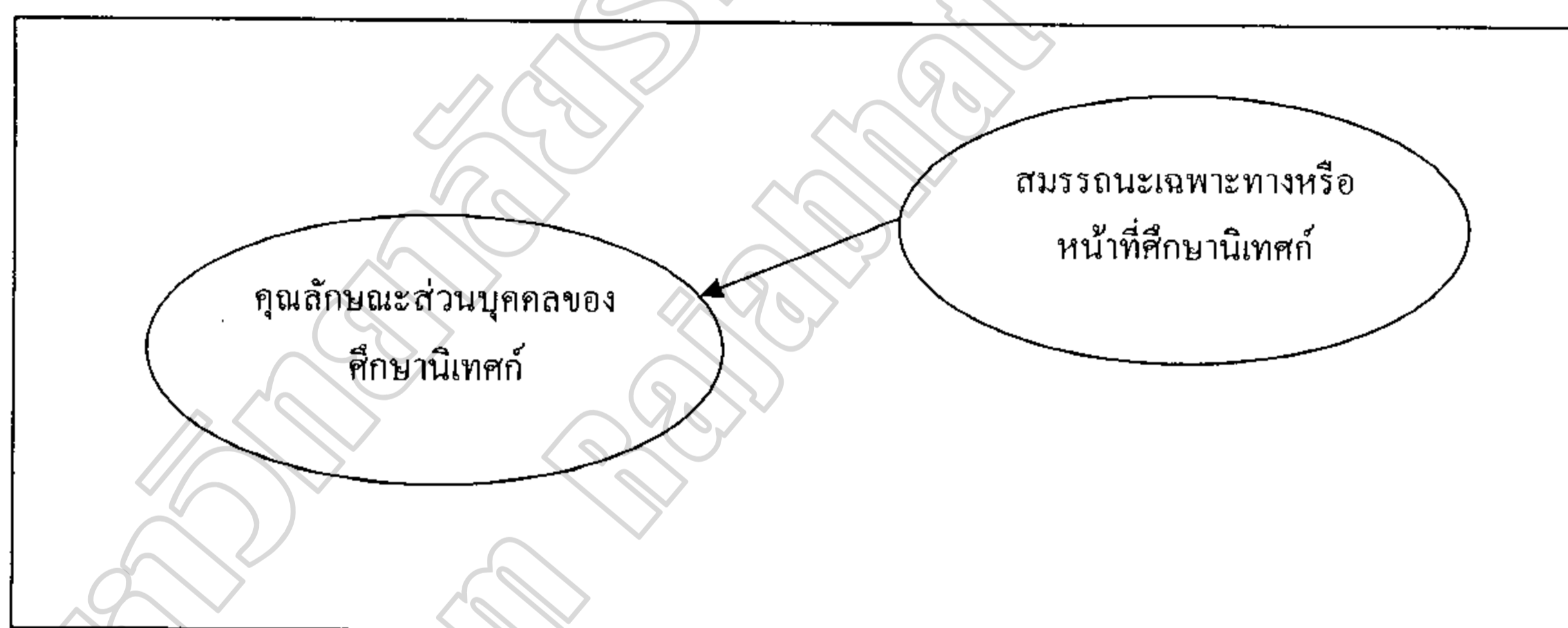
ตาราง 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ประสบการณ์การนิเทศ	ประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์และปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา	1. ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ 2. มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ 3. มีทักษะในการนิเทศ
บุคลิกภาพ	คุณลักษณะที่ติดตัวมากับบุคคลของแต่ละคนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ที่สามารถพัฒนาได้จากความสามารถในการปรับตัว ความต้องการทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดสาหพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ และความทะเยอทะยาน	1. ความรอบรู้ 2. ความจริงใจ 3. ปฏิภาณไหวพริบและความจำ 4. อารมณ์ขัน 5. ความมีคุณธรรม 6. รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย 7. การใช้สายตา / กิริยาท่าทาง 8. ถ้อยคำ 9. ศิลปะการพูด
การสื่อสาร	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ และวิธีการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน	1. ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร 2. ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร 3. ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ คือ ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศมากจะมีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีทักษะในการนิเทศ บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การสมาคมกับบุคคลอื่น การมีเจตจำนงที่แน่วแน่

มองโลกในความเป็นจริง ความมีอำนาจและทัศนคติเชิงบวกต่อบุคคลอื่น เมอร์เนน และฟิลลิปส์ (Murnane & Phillip. 1998 : 112 ; อ้างถึงใน ฉันทนา จันทร์บรรจง. 2542 : 97) และทักษะ การสื่อสารที่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสารและวิธีการหรือช่องทาง ในการสื่อสารที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมีทักษะและเทคนิคในการสื่อสาร นิวโคมบ์ (Newcomb. 1995 : 250)

การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์กับสมรรถนะ เฉพาะทางหรือหน้าที่ศึกษานิเทศก์จากผลการศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ อันประกอบด้วย สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional Competency, Technical Competency or Job Competency) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง อันเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อใช้ ในการศึกษาวิจัยต่อไป โดยแสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ดังรายละเอียดแสดงไว้ใน ภาพประกอบ 2.5



ภาพประกอบ 2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์กับ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ศึกษานิเทศก์

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

ในการดำเนินการนิเทศนั้น กิจกรรมการนิเทศจะเป็นแนวปฏิบัติหรือวิธีการที่จัดให้มีขึ้น ในลักษณะต่างๆ ในแต่ละงานของการนิเทศเพื่อให้การดำเนินการนิเทศประสบความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายและครอบคลุมขอบข่ายการพัฒนาครู ซึ่งการใช้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมผู้นิเทศจะต้อง พิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

เฮอริส (Harris. 1990 : 311 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช. 2535 : 118) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมต่อขนาดของกลุ่มเอาไว้ โดยจำแนกขนาดของกลุ่มดังนี้ กิจกรรมที่เหมาะสมเป็นรายบุคคลกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก และกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มขนาดใหญ่

1. กิจกรรมการนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวน 1 คน แต่ผู้นิเทศจะมี 1 คนหรือมากกว่าก็ได้ การนิเทศแบบนี้มักจะได้ผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง แต่ก็เป็นงานที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการดำเนินการเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงนิยมใช้สำหรับการนิเทศการสอนภายในห้องเรียนหรือทำการนิเทศเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรคนใดคนหนึ่งมากกว่าจะใช้สำหรับการนิเทศบุคลากร โดยทั่วไปกิจกรรมสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคลอาจจะใช้กิจกรรมการสังเกตภายในห้องเรียน การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ และคิดคำนวณ การทดสอบการเชื่อมโยง การให้ปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

2. กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มขนาดเล็ก หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวนไม่มากนัก อย่างมากไม่ควรเกิน 30 คน สำหรับผู้ให้การนิเทศนั้นจะมี 1 คน หรือมากกว่าก็ได้ การนิเทศแบบนี้จะได้ผลสัมฤทธิ์สูง รองลงมาจากการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นการนิเทศที่คุ้มค่ากับการลงทุนทั้งด้านเวลา และค่าใช้จ่าย กิจกรรมการนิเทศที่กระทำกับกลุ่มเล็กอาจจะใช้กิจกรรมต่อไปนี้ คือการบรรยาย การให้ดูภาพยนตร์ การอภิปราย การระดมสมอง การใช้เครื่องมือ และทดสอบ การประชุมย่อย การพาไปทัศนศึกษา บทบาทสมมุติ การเขียน และการปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

3. กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวนมากซึ่งอาจจะถึงเกณฑ์มากกว่า 30 คนขึ้นไปก็ได้ สำหรับผู้ให้การนิเทศจะมีกี่คนก็ได้ การนิเทศแบบนี้มักจะกระทำเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจมากกว่าการมุ่งให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่จำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ช่วยในการนิเทศเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการนิเทศแบบนี้จะเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับการนิเทศเป็นรายบุคคลหรือการนิเทศเป็นกลุ่มเล็ก กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่อาจจะใช้กิจกรรมต่อไปนี้ คือการบรรยาย การให้ดูภาพยนตร์และโทรทัศน์ การจัดนิทรรศการ การสาธิต การอ่าน การใช้เครื่องมือและการทดสอบการพาไปทัศนศึกษา บทบาทสมมุติ และการเขียน เป็นต้น

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูนั้น เฮอริส (Harris. 1990 :311 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช 2535: 120 - 124) ระบุว่า มี 23 กิจกรรม คือ

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่ใช้กันแพร่หลายมานานแล้ว ใช้ได้ทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายมากเพียงแต่ใช้การพูดและการฟังเท่านั้น ประสิทธิภาพที่ได้จากกิจกรรมการบรรยายจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น จึงไม่เหมาะสำหรับจุดประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม หรือพฤติกรรมต่างๆ และในทางปฏิบัติมักจะใช้การบรรยายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมเท่านั้น

2. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้ทัศนูปกรณ์เข้ามาช่วย เช่น ใช้สไลด์ แผ่นโปร่งใส แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ประกอบการบรรยาย การที่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังการบรรยายได้มองเห็นสิ่งต่างๆ ที่ผู้บรรยายเสนอ จะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบถึงแม้จะทำให้คุณค่าก่อให้เกิดประสิทธิผลต่ำ แต่ก็ยังดีกว่าการบรรยายโดยไม่มีอะไรประกอบเลย ในปัจจุบันได้มีการใช้สื่อประสม (Multi-Media) คือใช้สื่อหลายๆ ประเภทประกอบการบรรยายมากขึ้น

3. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Presenting) การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มจะช่วยให้การบรรยายเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การบรรยายเป็นหมู่คณะซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลายๆ คนที่ต่อเนื่องกัน และอาจจะมีผู้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอีกก็ได้ นอกจากนี้ การเสนอข้อมูลในลักษณะของการจัดแบบซิมโพเซียม (Symposium) ซึ่งเป็นการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มอย่างเป็นทางการ การได้วาทีก็นับเป็นอีกลักษณะหนึ่งของการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม กิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มนี้มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูล แนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประสิทธิภาพที่ได้จากกิจกรรมชนิดนี้สูงเกินกว่าการบรรยายทั้ง 2 แบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ตามปกติมักนิยมใช้กิจกรรมการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มเป็นส่วนนำ และจะตามด้วยการอภิปรายเป็นกลุ่มย่อย หรือระดมความคิดเห็น

4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการนำเสนอข้อมูลโดยใช้สื่อทางตา โดยการให้ดูภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือวีดีโอเทป กิจกรรมลักษณะนี้เริ่มมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ หรือการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

5. การฟังจากเทป วิทยุ และกระจายเสียง (Listening to Tape, Radio or Record Player) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยถ่ายทอดแนวความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายๆ คนก็ได้ กิจกรรมนี้จะใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือฝึกทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเขียนสำเนียงหรือเสียง นอกจากนี้ยังใช้เทปบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ หรือบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ในภายหลัง ประสิทธิภาพที่ได้รับจากกิจกรรมประเภทนี้ยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ (Exhibiting Material & Equipment) กิจกรรมนี้จะช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาวัสดุต่างๆ กิจกรรมนิทรรศการจะมีคุณค่าเป็นอย่างมากเมื่อนำไปใช้ควบคู่กับกิจกรรมชนิดอื่น ซึ่งจะเพิ่มความสนใจแก่ ผู้ร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาถึงผลที่มีต่อประสบการณ์แล้ว จัดว่าจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

7. การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการทำงานในสถานการณ์จริงของบุคลากรเพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เหล่านั้นการสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของบุคลากร สามารถจะนำมาเป็นประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือใช้ในการพัฒนาบุคลากรก็ได้ การสังเกตจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพถ้าหากผู้สังเกตเป็นผู้ที่มีทักษะ มีเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีการบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สำหรับผลที่มีต่อประสบการณ์นั้นจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

8. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้อื่นได้เห็นการดำเนินการ คล้ายสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากการสาธิตจะเป็นไปอย่างจำกัด ประสบการณ์ที่ได้จากการสาธิตจะอยู่ในระดับปานกลาง และมักจะมีข้อจำกัดอยู่คือ หากดำเนินการกับกลุ่มขนาดเล็กก็มักจะไม่น่าคุ้มค่า หรือไม่ประหยัด แต่ถ้าหากจะดำเนินการกับกลุ่มใหญ่ก็มักจะไม่สามารถทราบรายละเอียดได้อย่างทั่วถึง การสาธิตจะมีคุณค่ามากขึ้นในกรณีที่มีการดำเนินการสังเกตอย่างเป็นระเบียบและมีกิจกรรมติดตามมา เช่น การอภิปราย การให้ดูวิดีโอเทปซ้ำอีก และการให้ลองปฏิบัติ เป็นต้น

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ตามที่ต้องการ การสัมภาษณ์เป็นกิจกรรมที่จะช่วยในการเลือกคนทำงาน การสื่อสารกับกลุ่มคน และการตรวจสอบยืนยันข้อมูลต่างๆ เนื่องจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะถูกควบคุมโดยผู้สัมภาษณ์ ดังนั้นกิจกรรมชนิดนี้จึงมีค่าน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล แต่ถ้าหากจะมองในเรื่องรายละเอียดของข้อมูลเฉพาะอย่างเช่น การศึกษาแนวความคิด การศึกษาความคิดเห็น การศึกษาเจตคติก็ถือว่ากิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะมีคุณค่าสูงพอสมควร โดยส่วนรวมแล้วกิจกรรมชนิดนี้ถือว่ามีผลต่อประสบการณ์ในระดับปานกลาง

10. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น กิจกรรมนี้ถ้าหากดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้ว ผู้นิเทศก็สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้จะอยู่ในระดับปานกลาง

11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive Interviewing) เป็นการรับรู้ข้อมูลจากการอภิปรายหรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่เราสนทนา ในการสัมภาษณ์ทางอ้อมผู้สัมภาษณ์จะพยายามให้ผู้ให้การสัมภาษณ์ระลึกถึงข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน หรือคาดการณ์ในอนาคต เพื่อประเมินตนเองหรือตัดสินใจว่าตนเองจะทำในลักษณะใด เพื่อให้เขาได้แสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกรวมมากที่สุด และแสดงออกด้วยความจริงใจ ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจอยู่ที่ปัญหาและความสนใจของผู้ให้การสัมภาษณ์เป็นประการสำคัญเนื่องจากการสัมภาษณ์ทางอ้อมไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนของสาระที่สนทนา ดังนั้นหากใช้เทปบันทึกเสียงประกอบกับการสัมภาษณ์ก็จะเป็นการดี ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูล ถ้าการวิเคราะห์ไม่สมบูรณ์ในส่วนใดส่วนหนึ่ง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ทางอ้อมจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

12. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการอภิปรายจะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการอภิปรายจะเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทั้งทางภาษาและท่าทาง การอภิปรายจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมชนิดอื่น คือ จะแตกต่างจากการสัมภาษณ์ตรงที่การอภิปราย เป็นกิจกรรมกลุ่ม จะแตกต่างจากการประชุมตรงที่การอภิปรายมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเป็นแบบไม่เป็นทางการ การอภิปรายจะมีความใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่มและอภิปรายกลุ่ม อย่างไรก็ตามการประชุมกลุ่มจะใช้เวลาน้อยคือระหว่าง 10-30 นาที แต่การอภิปรายจะใช้เวลามากกว่านั้น การอภิปรายอาจจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น บทบาทสมมุติ ภาพยนตร์การอ่าน การวิจัย การเขียนเขียน การสาธิตและการบรรยาย เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีความสลับซับซ้อนได้

13. การอ่าน (Reading) การอ่านเป็นกิจกรรมนิเทศที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย กิจกรรมการอ่านจะมีคุณค่ามากขึ้นหากดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีการอภิปรายหลังจากการอ่านเสร็จสิ้นลงไปแล้ว ในปัจจุบันได้มีการใช้กิจกรรมการอ่านไปผสมผสานกับกิจกรรมชนิดอื่นสำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น เช่น ให้อ่านขั้นตอนการทำงานหรือการให้อ่านกรณีปัญหา เป็นต้น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing & Calculating) กิจกรรมชนิดนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดตามและประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) และการควบคุมประสิทธิภาพการสอน ซึ่งในการทำงานดังกล่าว

จำเป็นต้องอาศัยความสามารถและทักษะในการวิเคราะห์เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการคิดคำนวณไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องสลบซับซ้อน หรือเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในสภาพความเป็นจริงแล้วศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะในการคิดคำนวณอย่างง่ายๆ ได้แก่ การคิดคำนวณหาค่าดัชนีต่างๆ การเขียนตาราง เขียนกราฟและแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของตัวเลข เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้น

15. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีการแก้ปัญหา หรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ การระดมสมองจัดเป็นกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความคิดออกมา และจะไม่มีการอภิปราย ไม่มีการวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด ถึงแม้การระดมสมองจะเป็นการแสดงความคิดเห็นก่อนข้างอิสระ แต่ถ้าหากมีการกำหนดปัญหาหรือวางโครงสร้างที่ชัดเจนก็ย่อมจะสามารถได้แนวความคิดต่างๆ มากมายภายในเวลาอันจำกัด บรรยากาศในการระดมสมองจะต้องเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติต่อแนวความคิดของบุคคลใดทั้งสิ้น ถึงแม้แนวความคิดที่สมาชิกเสนอมานั้นจะไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยตรง แต่แนวความคิดนั้นก็จะถูกนำไปผสมผสานให้เกิดแนวความคิดอื่น หรือเกิดแนวความคิดใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

16. การบันทึกวีดิโอเทปและถ่ายภาพ (Videotaping & Photographing) กิจกรรมชนิดนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน การฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ ปัจจุบันจะมีการถ่ายภาพในลักษณะของวีดิโอเทปมากขึ้น อย่างไรก็ตามการถ่ายภาพ การจัดทำสไลด์หรือจัดทำเป็นภาพยนตร์ 8 ม.ม. ก็ยังมีการใช้กันอย่างกว้างขวางอยู่ วีดิโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง สามารถดูได้ทันที สามารถลบได้ และสามารถนำกลับมาใช้ให้ได้ส่วนการถ่ายภาพนั้นจะนำมาใช้ประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการหรือจัดทำภาพประกอบในการจัดทำรายงานประเมินผลในเรื่องต่างๆ

17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Incrementing & Testing) กิจกรรมชนิดนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบแสดงความคิดเห็น แบบประเมิน เจตคติและเครื่องมืออื่นๆ เครื่องมือเหล่านี้มักจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นอยู่บ่อยๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมุติ การสัมภาษณ์ และการสังเกต

18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) กิจกรรมชนิดนี้เป็นการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่จำเพาะเจาะจง โดยมีการกำหนดโครงสร้างน้อยที่สุด แต่จะมุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด บรรยากาศในการประชุมนั้นจะมุ่งที่การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ และเป็นบรรยากาศที่ดี เทคนิคการประชุมแบบนี้ได้เสนอโดยฟิลลิปป์ (Phillips. 1948 : 47) และหลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนที่จะมีการ

ประชุมกลุ่มแบบนี้สมาชิกภายในกลุ่มจะได้รับทราบเรื่องราวที่จะทำการประชุม ซึ่งอาจจะเป็นหัวข้อปัญหา คำถามหรือหัวข้อประเด็นต่างๆ ผู้ที่เป็นสมาชิกภายในกลุ่มจะต้องแสดงความคิดเห็นออกมาด้วยถ้อยคำสั้นๆและมีความชัดเจน แต่ในบางครั้งอาจจะมีการเสนอข้อมูลแบบเป็นทางการประกอบด้วยก็ได้ เช่นการบรรยาย การฉายภาพยนตร์ การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Discussion) เป็นต้นการประชุมกลุ่มย่อยอาจจะดำเนินการในลักษณะของการมอบงานให้แต่ละกลุ่มแตกต่างกันก็ได้ เช่น ในกลุ่ม 1 อาจจะทำให้รับฟังข้อมูลจากวิทยากร กลุ่มที่ 2 อาจจะทำให้พิจารณาถึงแนวความคิดของวิทยากร กลุ่มที่ 3 อาจจะทำให้ นำสิ่งที่ได้จากการฟังมาเป็นประเด็นในการอภิปรายเพิ่มเติม เป็นต้น ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการประชุมกลุ่มจะเป็นไปแบบอิสระ และการแสดงความคิดเห็นก็สามารถทำได้อย่างเต็มที่บรรยากาศเต็มไปด้วยความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผลจากการประชุมกลุ่มควรจะได้มาซึ่งการเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือได้ข้อแนะนำเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน กิจกรรมการประชุมกลุ่มจะมีคุณค่ามากขึ้นถ้าหากมีกิจกรรมอื่นๆ ตามมาเช่น การสรุปประเด็น หรือตั้งเป็นคำถามในกรณีที่จะต้องแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก

19. การพาไปทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมชนิดนี้เป็นการเดินทางออกจากโรงเรียนไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนเองไปปฏิบัติอยู่ ถึงแม้ว่าการไปทัศนศึกษาจะเป็นที่สนใจ และเป็นที่ยินยอมของครูและนักเรียนก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่ที่ยินยมนำมาใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการมากนัก การไปทัศนศึกษาจะได้รับประโยชน์ในเชิงเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้ร่วมกิจกรรมประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมทัศนศึกษาจัดว่าอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง กิจกรรมทัศนศึกษาจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมเยี่ยมชมโดยตรงที่กิจกรรมทัศนศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเลย

20. การเยี่ยมชม (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งจะไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง การเยี่ยมชมถึงแม้สามารถจะกระทำเป็นกลุ่มขนาดเล็กได้ แต่ในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมักจะดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมการเยี่ยมชมที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องมีคู่มือเกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมการทำงานควบคู่ไปด้วย การเยี่ยมชมควรจะไปเยี่ยมบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน และดีเพียงพอที่จะเป็นตัวอย่างได้ และจำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดีจึงจะทำให้การเยี่ยมชมเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการเยี่ยมชมจัดว่าอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปในทางสูง

21. บทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในวัฒนธรรมต่างๆ โมริโน (Moreno) ซึ่งเป็นบิดาหรือผู้คิดค้นกิจกรรมนี้เป็นครั้งแรกได้ใช้สำหรับการบำบัดรักษาทางจิตใจ บทบาทสมมุติที่นำมาใช้ในการศึกษา มีลักษณะคล้ายกับการ

ปฏิบัติในสภาพการณ์ที่เป็นจริง นั่นคือจะกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนอง หรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น ในกรณีที่น่ามาใช้ในการนิเทศนั้น ส่วนใหญ่มักจะเอาปัญหาที่เกิดขึ้น กับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมุติตัวเองว่าถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้น เขาจะทำอะไรในการสมมุตินั้นอาจสมมุติให้เป็นตัวเขาเอง หรือสมมุติเป็นบุคคลอื่นก็ได้ บทบาท ที่ผู้ทำกิจกรรมแสดงออกมาจะแสดงให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของเขาว่าเป็นอย่างไร กิจกรรมบทบาท สมมุติจะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องอธิบายด้วยคำพูด หรืออภิปราย อย่างละเอียดลออ หลังจากการทำกิจกรรมบทบาทสมมุติไปแล้วควรได้มีการอภิปรายเพื่อวิเคราะห์ วิเคราะห์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นจากการทำกิจกรรมนั้น ซึ่งจะเป็นการช่วยให้เรียนรู้จากการ วิเคราะห์ทางด้านอารมณ์ควบคู่ไปด้วย กิจกรรมบทบาทสมมุติมีผลต่อประสบการณ์ในระดับ ปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

22. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกเรื่อง เช่นการเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก การเขียนใบเตือน ความจำ ฯลฯ เป็นต้น จะเห็นว่าการเขียนเป็นกิจกรรมสื่อความหมายที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการเขียนจัดเป็นกิจกรรมที่ ให้ประสบการณ์ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะก่อให้เกิดการปรับปรุงความเข้าใจ ทั้งผู้เขียนและผู้อ่านทั้งสองฝ่าย

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) กิจกรรมชนิดนี้ใช้ได้กับรายบุคคล หรือกลุ่มขนาดเล็ก เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ กิจกรรมการปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นที่สนใจ มากขึ้นเมื่อมีการฝึกทดลองสอนหรือการฝึกสอน นอกจากนั้นในการนิเทศการสอนแบบคลินิก ก็ได้ มีการใช้กิจกรรมลักษณะนี้มากเช่นเดียวกัน ในบางครั้งก็อาจใช้ร่วมกับกิจกรรมการเขียน และ กิจกรรมการสังเกต

สังค์ อุทรานันท์ (2525 : 90) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้นิเทศปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือ และทำการทดสอบ การวิเคราะห์ การเขียน
2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การประชุม การ อภิปราย
3. กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การไปทัศนศึกษา การปฏิบัติตามคำแนะนำ บทบาทสมมุติ นิทรรศการ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2528 : 137-139) ได้จัดกลุ่มของประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การเยี่ยมชมและสังเกตการณ์ (Visitation & Observation) โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการเตรียมการและมีการปรึกษาหารือหลังการเยี่ยมชม สังเกตการณ์
2. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเป็นรายกลุ่ม (Individual or Group Conference) การนิเทศตามคำร้องขอ (On-call or Requested Supervision) หรือการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)
3. การส่งผู้รู้ผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์สูงกว่า ในเฉพาะเรื่องไปพบปะ แลกเปลี่ยนและร่วมในการให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติการเรียนการสอนหรือปรับปรุงการปฏิบัติการในลักษณะที่เรียกว่า Expert Visitation
4. การจัดให้มีการเยี่ยมชมกันเองในแวดวงงานเดียวกัน (Inter Visitation) จากผู้อื่นซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน
5. การประชุม โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การประชุมอภิปราย (Discussion) การประชุมระดมความคิด (Brainstorming) การประชุมแบบรับฟังคำบรรยาย (Lecture) การประชุมประจำปี ประจําวง (Convention) การสัมมนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นต้น
6. การสาธิตวิธีการปฏิบัติ (Demonstration) เฉพาะเรื่อง เฉพาะวิธี
7. การนิเทศโดยการเผยแพร่ผ่านอุปกรณ์และเครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เอกสารเผยแพร่ คู่มือ คำแนะนำเฉพาะ นิทรรศการ บ้ายนิเทศ เทปเสียง วีดีโอเทป ภาพยนตร์ บทเรียนทางโทรทัศน์หรือวิทยุ บทเรียนของมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น
8. การส่งผู้ปฏิบัติไปศึกษา ฝึกอบรมหรือไปฝึกปฏิบัติในโครงการต่างๆ
9. การให้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในลักษณะผู้ร่วมงานหรือคณะทำงาน (Committee or Taskforce Member) แล้วให้เขียนรายงานไปพร้อมกับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ภายใต้การแนะนำของหัวหน้าคณะหรือผู้บริหารโรงเรียน

อนันต์ อิมโอยฐ์ (2531 : 24 - 25) ได้เขียนไว้ในเรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาว่ามีหลายรูปแบบ แต่กิจกรรมการนิเทศที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพสูงมีดังนี้

1. การใช้วิธีการนิเทศแบบคลินิก
2. การนำเอาเทคนิคการพัฒนาองค์การ และการบริหารงานแบบสมัยใหม่ เช่น

O.D,Q.C. และ M.B.O. มาประยุกต์ใช้

3. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการอยู่เนืองๆ หรือการส่งครูเข้าไปร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม รวมถึงการให้ศึกษาต่อ
 4. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ มาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนด้านต่างๆ
 5. การจัดกิจกรรมกลุ่มต้อนรับและช่วยเหลือครู อาจารย์ที่บรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่และให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรก
 6. การจัดให้มีมุมหนังสือหรือห้องสมุดวิชาการที่รวบรวมข่าวสารการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 7. การจัดประชุมหารือกันเป็นเนืองนิตย์ภายในสถานศึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
 8. การจัดทัศนศึกษา เยี่ยมเยียนสถาบันอื่นๆ
 9. การเปิดโอกาสให้มีการทดลองใช้ วิธีการเรียนการสอนและสื่อแบบใหม่ๆ
 10. การสนับสนุนให้ครู อาจารย์ เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรมเป็นครั้งคราวด้วย
 11. การจัดให้มีคณะทำงานศึกษาความต้องการ ความมุ่งหวัง และปัญหาอุปสรรคทางการศึกษาของนักเรียนเป็นระยะๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 15 - 51) ได้เสนอแนะกิจกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้
1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะทั้งทางด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมการประชุม โดยการวางแผน การประชุม การจัดสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมเอกสาร การเตรียมบุคลากร การประชุมปฏิบัติการ ประเมินผลโดยการทดสอบความรู้ของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ ประเมินผลสำเร็จของการประชุมปฏิบัติการ และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลังการประชุมปฏิบัติการ
 2. การระดมความคิด เป็นการประชุมเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา ข้อมูลใหม่ๆ จากสมาชิกของที่ประชุม และความคิดริเริ่มต่างๆ ในการพัฒนางาน ขั้นตอนประกอบด้วย ประธานหรือผู้ดำเนินการต้องสร้างบรรยากาศเป็นกันเองสมาชิกมีความรู้สึกลึกซึ้งที่จะเสนอความคิดเห็นได้ เสนอประเด็นพิจารณาให้สมาชิกทราบ หรือตั้งคำถามให้ช่วยกันตอบ ให้สมาชิกตอบคนละ 1 คำตอบ ต่อ 1 รอบเมื่อตอบครบทุกคนหรือมากพอแล้ว อาจให้แต่ละคนตอบ

เพิ่มจนได้รับคำตอบครอบคลุมตามที่ต้องการรวบรวมจัดกลุ่มคำหรือข้อเสนอที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และตัดข้อเสนอที่ไม่จำเป็นออก สรุปเป็นประเด็นสำคัญ

3. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู ขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมรับการนิเทศจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา เลือกผู้รับการนิเทศจากการศึกษาข้อมูลที่เป็นปัญหาสำคัญ มอบเอกสารทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าใช้เวลา 3-5 วัน และสรุปย่อความรู้ที่ได้จากเอกสาร ถ่ายทอดความรู้ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศหลังจากที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะครูแล้วสรุปข้อมูล ถ้าเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ ควรยกย่องชมเชยผู้รับการนิเทศหลังจากที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะครูแล้ว เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และควรหมุนเวียนให้ผู้อื่นได้รับกานิเทศแบบเดียวกันนี้บ้าง

4. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มสนใจในเรื่องราว ข่าวสาร เดียวกัน โดยกำหนดให้มีผู้นำสนทนาคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครูในสถานศึกษา ขั้นตอนประกอบด้วย การสำรวจปัญหาความต้องการในเรื่องราวข่าวสารที่สนใจร่วมกัน หรือเป็นปัญหาร่วมกัน เลือกผู้นำสนทนาทางวิชาการ การปฏิบัติการนั้นกำหนดการสนทนาทางวิชาการ ในช่วงหลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงว่างตอนใดที่เห็นว่าเหมาะสม และทำปฏิทินไว้ให้ชัดเจน กำหนดเวลาสนทนา ครั้งละ 30 - 45 นาที ประเมินผลจากการพัฒนาตนเองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

5. การเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศพบและสังเกตการทำงานของคุณครูในชั้นเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย สร้างข้อตกลงในการเยี่ยม นิเทศในชั้นเรียนผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกับครู วิเคราะห์และสรุปผลร่วมกับครู นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน

6. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษา ค้นคว้า และเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่างๆ เพื่อพัฒนาคน และพัฒนางานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงาน ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปดู ควรใช้เวลาว่างให้นานพอสมควร หลังจากดูงานแล้วควรกลับไปสรุปแนวคิดและวางแผนปรับปรุงงานต่อไป

7. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเรียน การสอน มาสังเกตพฤติกรรมการสอนของคุณครูในขณะที่สอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุง การสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศชั้นตอน

ประกอบด้วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ปรีกษาหารือและการเตรียมแผนการสอน
สังเกตการสอนวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกันเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน หรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การทำงาน ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาแนะนำสามารถดำเนินการ ได้ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็น รายกลุ่ม ประกอบด้วย การบอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรง (Directive Counseling) การเสนอข้อมูลและ ให้โอกาสผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ปัญหาเอง (Non Directive Counseling) ให้ผู้รับคำปรึกษาเล่า รายละเอียดของปัญหาเองได้ การให้คำปรึกษาในลักษณะประสม (Directive Non Directive Counseling) เป็นการผสมผสานกันทั้ง 2 ลักษณะ ซึ่งจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและ บางเรื่องก็ขอคำแนะนำโดยตรงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้รับคำ ปรึกษาหารือ

9. การอบรม เป็นการให้ครูเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการ กระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวทางวิชาการ และนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มี 2 ลักษณะ คือ การจัดอบรมครูภายในสถานศึกษา โดยเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรหรือให้ครูในสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถใน เฉพาะเรื่องเป็นวิทยากรและส่งครูไปรับการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา เป็นผู้จัด ขั้นตอนประกอบด้วยการนำเสนอเรื่องที่จัดอบรม แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรม เตรียมเอกสาร วัสดุ สถานที่ดำเนินการอบรมตามตารางที่กำหนด ประเมินผล วิเคราะห์ รายงานผล การอบรม

10. การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ เพื่อสรุปข้อคิดเห็น และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนประกอบด้วย การคัดเลือก หัวข้อสัมมนาให้ตรงกับความสนใจและความต้องการของคณะครู เชิญวิทยากร เตรียมสถานที่ วัสดุ เอกสาร สิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการสัมมนา สรุปและประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังการสัมมนา

11. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ดูได้เห็นการดำเนินการคล้าย สถานการณ์จริง โดยการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ ดูการสาธิตการสอนนำประ โยชน์ที่ได้จากการ ไปชมการสาธิตการสอนมาปรับปรุงการเรียน การสอน และพัฒนาตนเอง ขั้นตอนประกอบด้วย การศึกษาปัญหา สำรวจความต้องการ แจ้งผู้สาธิตการ สอน และ คูการสาธิตการสอนทราบวัตถุประสงค์ร่วมกันในเรื่องการชมการสาธิตการสอน ประสานงานเตรียมการให้พร้อม ผู้ดูการสาธิตการสอน ศึกษา สังเกต กระบวนการ ขั้นตอน เทคนิค

วิธีการสอนรูปแบบต่างๆ จดบันทึกไว้ ผู้ดูแลการสาธิตการสอน นำกระบวนการ เทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการสาธิตมาสอนอภิปราย สรุปผล ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้ไปดูแลการสาธิตการสอน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 52 - 74) ได้เสนอว่ากิจกรรมการนิเทศมีหลากหลายวิธีให้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาของบุคคลในสถานศึกษาดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่สูงขึ้น
2. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือตอนใดตอนหนึ่งแล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู
3. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้นำเสนอสนทนาคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแนวทางปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครูในโรงเรียนและเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศไปพบและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการของครูศึกษาปัญหาของครู ประเมินผลการสอนของครู กระตุ้นให้ครูปรับปรุงจัดการเรียนรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู
5. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรของโรงเรียน ไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาคนและพัฒนางานให้มีคุณภาพ
6. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลหนึ่ง (ผู้นิเทศ) ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ มาสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนของครู (ผู้รับการนิเทศ) ในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ
7. การประชุมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศเป็นผู้ศึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาแล้วนำมาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้แนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การนิเทศแบบผู้ขายสินค้า เป็นการนิเทศโดยผู้นิเทศชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศ เห็นความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการนิเทศตระหนักและเห็นความสำคัญ ความจำเป็นในการดำเนินการหรือการแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือตามสาเหตุแห่งปัญหานั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 12) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศไว้ ดังนี้

1. การนิเทศทางตรง ได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เช่น แบบร่วมงานประสานใจ พาทำ กัลยาณมิตร โยนิโสมนัสสติการ เป็นต้น การเข้าค่ายวิชาการของครู การศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูและศึกษานิเทศก์ การนิเทศแบบการพัฒนาเครือข่ายของศูนย์แบบครู แนะนำการปฏิรูป เป็นต้น

2. การนิเทศทางไกล เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อต่างๆ คือ เอกสารวิชาการ จดหมาย ข่าวแผ่นพับแผ่นปลิว แถบบันทึกเสียง วิทยุทัศน์ และวิทยุโทรทัศน์

3. การนิเทศภายใน โรงเรียน ครอบคลุมถึง การเยี่ยมชมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำการสาธิตการสอน การประชุม สัมมนาทางวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การศึกษานอก สถานที่การศึกษาเอกสาร การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ครู การนิเทศเป็นทีม การนำเสนอผลงาน และการสร้างเครือข่ายครูในโรงเรียน

ซารี มณีสรี (2552 : 204) กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติการนำโครงการ แต่ละโครงการสู่การปฏิบัติ คำที่ใช้มีอยู่หลายคำ เช่น กลไกการนิเทศ กลวิธีการนิเทศ กิจกรรมการ นิเทศภายใน เป็นต้น การที่โรงเรียนใดจะเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศใดขึ้นอยู่กับโรงเรียนที่มี ความพร้อมน้อย มีความพร้อมปานกลาง และมีความพร้อมมากสอดคล้องกับจุดประสงค์การนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน อาจมีดังต่อไปนี้

1. การประชุมก่อนเปิดเรียน ประชุมปรึกษาหารือ เตรียมการด้านต่างๆ ก่อนเปิด ภาคเรียน

2. การปฐมนิเทศแนะนำบุคลากรใหม่ให้คุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแนะนำใช้ในระบบการนิเทศเพราะใช้เทคนิคพบปะ พูดคุยมากกว่าการใช้อำนาจหรือออกคำสั่ง

4. การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่ๆ (knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย

5. การอบรม งานนิเทศมุ่งอบรมประจำการให้ผู้รับการนิเทศ เสริมความรู้ใหม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
6. การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งที่จัดเองภายในหน่วยงาน หรือไปร่วมซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่นฟังมากกว่าทำ
7. การระดมความคิด ในสังคมประชาธิปไตยการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเคารพให้เกิดทัศนคติภาพคนอื่นเป็นสิ่งที่พึงตระหนัก การระดมความคิด (Brain Storming) มุ่งปริมาณความคิดมากกว่าถูกผิด
8. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมสำคัญที่ควรจัดให้มีในโรงเรียนการเรียนรู้หรือเลียนแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดเวลาและได้รับประสบการณ์ตรง จัดหาแบบที่ดี
9. การศึกษาเอกสารวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้คือต้องอ่านและวิชาชีพครูต้องอ่านมากเพราะการอ่านจะนำไปสู่ความรอบรู้ ความคิดใหม่และทันสมัย
10. การสนทนาวิชาการ ในวงวิชาการนั้นควรมีหลายรูปแบบ เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยาย อาจใช้เวลาพักเที่ยงวัน ซึ่งไม่กระทบต่อการทำงาน ทุกคนมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ อาจจัดเดือนละครั้ง ในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน
11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อช่วยครูปรับปรุงการสอน ให้ดีขึ้นมีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการนิเทศ บนพื้นฐานวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ทำเพื่อเด็กลดข้อบกพร่องเสริมให้ยิ่ง
12. การศึกษาดูงาน ผลตรงในการปรับปรุงงาน ดูคนอื่นย้อนดูตัวเอง ศึกษาข้อดีข้อบกพร่อง ข้อจำกัดเมื่อต้องนำมาปรับปรุงความพร้อมด้านต่างๆ
13. การสังเกตการณ์สอน ในทางปฏิบัติอาจทำได้น้อยถือว่าทุกคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำในทางปฏิบัติ หัวหน้าหมวดวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์อาจเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับครูผู้มีความเชี่ยวชาญ (Master Teachers)
13. การวิจัยเชิงปฏิบัติงานการเรียนการสอน หนังสือแบบเรียน สื่อการสอน หรือแม้แต่การนิเทศสามารถทำการวิจัยเชิงปฏิบัติได้ทั้งนี้ วิจัยเพื่อนำผลมาใช้ หรือวิจัยเชิงพัฒนา (Research & Development : R&D)
14. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ อาชีพครูหรือผู้นิเทศนอกจากต้องอ่านมากพูดมากแล้วยังต้องเขียนมาก มิใช่เขียนกระดาษแต่เขียนผลงานวิชาการเป็นการสร้างพรมแดนความรู้ใหม่ การเขียนเป็นเทคนิคซึ่งจะต้องเรียนรู้หลักวิธี การอ่านมากเป็นพื้นฐานของการเขียนได้เป็นอย่างดีคนที่มีความวิญญูญาณครูจะทำหน้าที่นี้ได้ดี

15. การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจเทคนิคการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วย มิใช่เสนอเพียงแผ่นกระดาษคำชี้แจงซึ่งไม่น่าสนใจ เป็นได้เพียงนิทรรศการแห้ง

ชัช บุญญา (ม.ป.ป.) ได้ระบุถึงกิจกรรมการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการนิเทศตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือพิจารณาการกำหนดรายละเอียดในการนิเทศในการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้งหรือแต่ละรายการให้เป็นไปตามหลักการและกระบวนการนิเทศ เช่นการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่ การจัดประชุมชี้แจงเรื่องใหม่ ๆ การสาธิตการสอน โดยครูในโรงเรียนหรือจากโรงเรียนอื่นๆที่เชิญมา การสัมมนาเสนอผลงานของหมวดวิชา ฝ่ายงานประจำภาคเรียนหรือประจำปี การสัมมนาสรุปผลการสอน หรือผลงานใดๆของครู หรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนการศึกษาคุณา คุณนิทรรศการ การจัดประกวดหรือนิทรรศการผลงานของครู การส่งครูไปฝึกงานการสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ การประชุมปฏิบัติงานในเรื่องใดๆ ร่วมกัน และการร่วมกันวิจัยในชั้นเรียน หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่นๆ

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เป็นวิธีการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน อาจจะเป็นกิจกรรมสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศปฏิบัติ หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติ ร่วมกันหรือกิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศปฏิบัติก็ได้ ซึ่ง กิจกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแบบสำหรับกิจกรรมการนิเทศการศึกษาดังตาราง 2.5

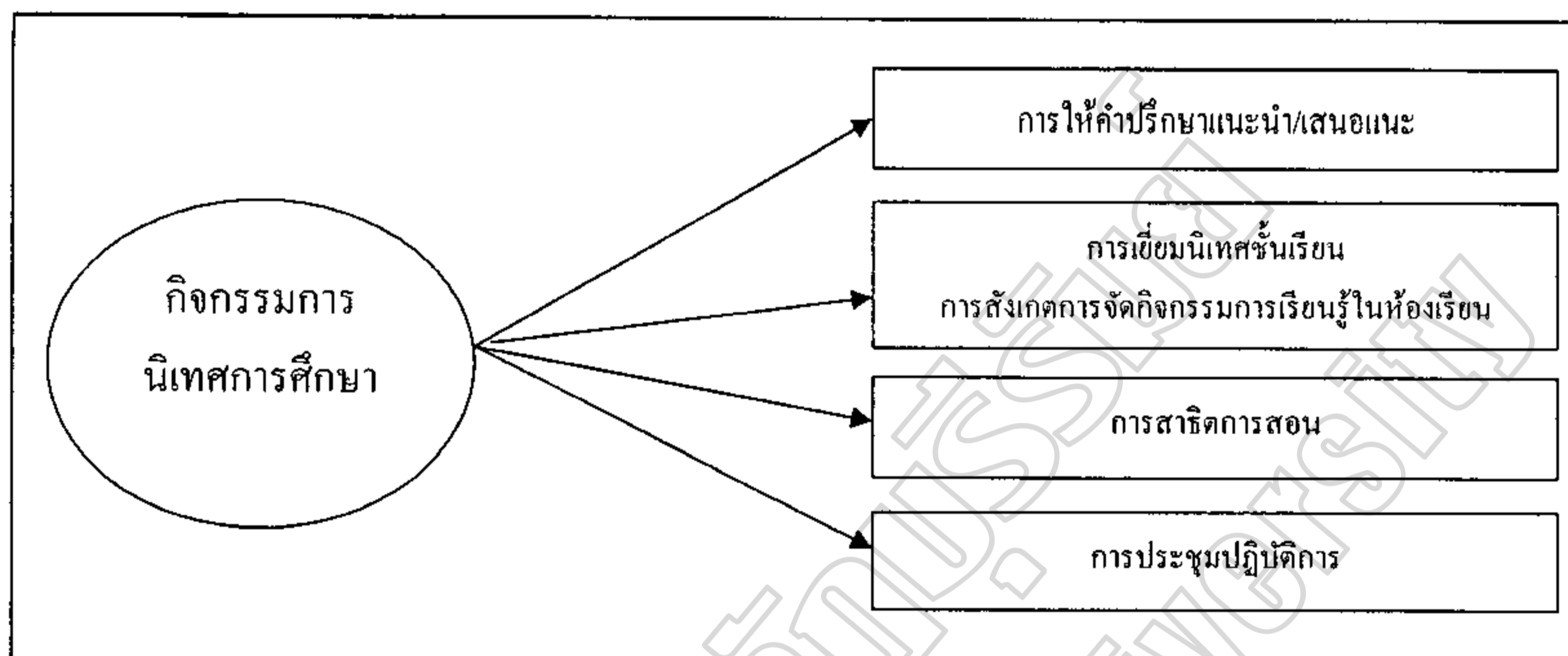
ตาราง 2.5 ตัวแบบสำหรับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ได้	Harris	สังัด อุทานันท์	อุทัย บุญประเสริฐ และ สุไลมาเจ กิงคาราวัฒน์	อนันต์ อัมโหมง์	สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	กรองทอง จิระเดชากุล	ชาติ มณีศรี	ชัช บุญญา	รวม
	1990	2525	2528	2531	2543	2550	2552	ม.ป.ป	
1) การให้คำปรึกษาแนะนำ /เสนอแนะ		/	/		/	/	/	/	6
2) การให้ศึกษาเอกสารวิชาการ						/			1
3) การสนทนาทางวิชาการ	/	/			/	/	/		5

ตาราง 2.5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ที่ได้	Hamis	สังกัด อุทานันท์	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ กิจการวาทน	อนันต์ อิมโธษ	สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	กรทอง จิตรศากุล	ชาติ มณีศรี	ชุด บุญญา	รวม
	1990	2525	2528	2531	2543	2550	2552	ม.ป.ป	
4) การศึกษาคูงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	5
5) การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน ห้องเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	6
6) การสาธิตการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	6
7) การอบรม					/		/		2
8) การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู			/	/				/	3
9) การประชุมชี้แจง	/	/	/	/					
10) การชมนิทรรศการ		/							
11) การจัดนิทรรศการ	/	/					/		
12) การประชุมปฏิบัติการ	/	/	/	/	/		/	/	6
13) การวิจัยในชั้นเรียน							/	/	2
14) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ			/	/			/	/	4
15) การระดมสมอง					/				1
16) การส่งครู ไปฝึกงาน								/	1
17) การประชุมนิเทศ		/	/	/		/			4
18) การนิเทศแบบคลินิก				/					1

จากตาราง 2.5 จะเห็นได้ว่า ตัวแบบกิจกรรมการนิเทศการศึกษา มีจำนวน 19 กิจกรรมแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากกิจกรรมที่ความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 5 กิจกรรม 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ 2) การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน และการสังเกตการสอนในห้องเรียน 3) การสาธิตการสอน และ 4) การประชุมปฏิบัติการ ดังนั้นจึงได้กิจกรรมการนิเทศการศึกษา ในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ซึ่งแสดงเป็น โมเดลได้ ดังภาพประกอบ 2.6



ภาพประกอบ 2.6 ตัวแบบกิจกรรมการวิเคราะห์การจัดกิจกรรม

จากภาพประกอบ 2.6 แสดงโมเดลกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน และการสังเกตการสอนในห้องเรียน การสาธิตการสอน และการประชุมปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ (Coaching)

ความหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ คือการนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique (Modern Business : Reports : 1977 : 1-12) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับความแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน มีกระบวนการในการสังเกตการสอนครูสะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัดเน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์

วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น (เช่น ในกรณีแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ) หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ขั้นตอนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง มี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์ คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching Techniques นับเป็นบทบาทสำคัญของ Coach ที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อคติ จุดอ่อน จุดที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึก ไว้อย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม
2. นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชย หรือ การสร้างบรรยากาศเพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นต่อไป

Q - Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบ จนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับคำแนะนำและสภาพปัญหา เช่น

- คุณคิดว่าผมจะช่วยอะไร ได้บ้าง
- คุณคิดว่ามีวิธีการอะไรบ้างที่แก้ปัญหานี้
- คุณคิดว่าถ้าใช้วิธีการนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น
- ทุกอย่างจะต้องมีข้อดีและข้อจำกัด คุณคิดว่าวิธีนี้จะอะไรคือข้อดี อะไรคือข้อจำกัด

ข้อจำกัด

- คุณคิดว่าข้อจำกัดนั้น ๆ จะมีทางแก้ไขหรือควรทำอะไรหรือ จะหา ทางออกอย่างไร ในสภาวะหรือในสภาพเช่นนี้

- คุณคิดว่าถ้าคุณจะทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีอะไรบ้างที่เราควรทำ
- ที่คุณคิดว่า “ไม่ดี, ยังไม่ดี คืออะไรบ้าง” “ คุณคิดว่า มีอะไรบ้างที่คุณต้องการเสริม เพิ่มเติม ”

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้เป็น Coach ควรให้ความสำคัญในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่อง และสังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนาในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และในขั้นตอนนี้ควรกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอน

C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่างใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

ฉะนั้น การนิเทศแบบ Coaching Techniques ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีก็ขึ้นอยู่กับ

1. ผู้เป็น Coach ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่ผู้รับคำแนะนำยอมรับ
2. มีความเหมาะสมกับการสอนแนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ใช้ได้กับบุคคลทุกกลุ่ม ทั้งการพัฒนาศึกษานิเทศก์ พัฒนาผู้บริหารและพัฒนาครู

เทคนิคการให้คำปรึกษา

1. ทางตรง (Directive Counseling)
 - 1.1 ขอให้ครูให้ข้อมูลให้กระจ่างที่จำเป็นต้องแก้
 - 1.2 ผู้นิเทศสรุปปัญหา-สาเหตุ ครูเห็นด้วยหรือไม่
 - 1.3 ผู้นิเทศเสนอวิธีแก้ - ทางเลือกให้พิจารณา
 - 1.4 ให้ครูแสดงความคิดเห็น พิจารณาทางเลือก
 - 1.5 กำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน
 - 1.6 ให้ครูตกลงแนวปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ
 - 1.7 ติดตามประเมินผล
2. ทางอ้อม (Non-directive Counseling)
 - 2.1 ฟังปัญหาครูอย่างตั้งใจ
 - 2.2 ผู้นิเทศพูดทบทวนปัญหาเป็นระยะเมื่อครูพูดจบ
 - 2.3 ผู้นิเทศซักถามครูรู้ปัญหาให้ลึก
 - 2.4 ให้ครูคิดหาทางแก้ปัญหา กระตุ้นทางเลือกหลายทาง
 - 2.5 ครูพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด
 - 2.6 ให้ครูวางแผนดำเนินการแก้ปัญหา กำหนดระยะเวลาดำเนินการ และ
ทรัพยากร
 - 2.7 ผู้นิเทศทบทวนแผนงานที่ครูวางไว้ สร้างข้อตกลงในการปฏิบัติ
3. แบบผสมผสาน ให้คำปรึกษาลักษณะปัญหาและลักษณะบุคคลผสมผสานตามสถานการณ์ ผู้นิเทศรู้จักรับฟัง ช่วยให้ครูสามารถหาแนวทางแก้ปัญหาได้เอง ครูมีความภูมิใจ มั่นใจตนเอง แต่ครูต้องการคำแนะนำ ความรู้ ประสบการณ์จากผู้นิเทศ ผู้นิเทศจึงใช้แบบผสมผสาน
4. การให้ครูประเมินตนเอง

การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน และการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Inter-Visitation & Observation Techniques)

การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมากที่สุดที่ให้คุณครูที่มีจุดอ่อนและต้องการความช่วยเหลือไปที่คุณครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอนทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกันและทำให้ผู้นิเทศการศึกษารู้จักใช้ความสามารถของตนที่ตนนิเทศให้เห็นประโยชน์และอาจจะทำให้ผู้นิเทศเองหรือครูใหญ่ได้ปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เคยมีผู้นำเทคนิคการนิเทศการศึกษานี้ไปใช้ในทางที่ผิด คือไม่มีการเตรียมการล่วงหน้าว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรบ้างที่จะไปสังเกต ไม่มีการติดตามผลซึ่งการที่จะใช้ในการเยี่ยมชั้นเรียนให้ได้ผลที่สุด จะต้องดูว่าคนไหนมีความต้องการที่จะดูเรื่องอะไร ก็ไปเลือกบุคคลที่ทักษะและความสามารถทางด้านนั้น เป็นผู้ทำการสอนให้ดู หรืออาจจะเป็นการพาครูไปดู โรงเรียนที่มีโครงการทดลองและปรับปรุงการศึกษาที่ดีก็ได้ ซึ่งจะต้องมีการวางจุดมุ่งหมายล่วงหน้า และจะต้องมีการวางจุดมุ่งหมายล่วงหน้า และจะต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกันภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้วจึงจะทำให้การเยี่ยมชั้นเรียนได้ผลดีตามจุดมุ่งหมาย โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. ประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ
2. ศึกษารูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน
3. ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน
4. คณะครูลงมือปฏิบัติการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนตามตาราง
5. ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. มีการปรับปรุงห้องเรียนตามเกณฑ์กำหนดหรือไม่การจัดห้องเรียนเกิด

ประโยชน์ต่อการเรียนสูงสุดหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Observation Techniques)

เป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษาอย่างหนึ่งที่คุณครูไปทำการสังเกตขณะที่คนอื่นทำงาน ซึ่งบางที่หรือบางแห่งใช้คำว่า Observation การเยี่ยมชั้นเรียนหรือการสังเกตการสอนนี้ก็คล้ายกันกับการสาธิตการสอน คือ มีคนสอนคนเดียว และมีคนมาดูอาจจะเป็น 1 คน หรือกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้ ที่สามารถเห็นสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ ทุกอย่าง แต่จะแตกต่างกันเล็กน้อยตรงที่การสาธิตการสอนจะมีการเตรียมตัวผู้สาธิตเป็นอย่างดี และแจกบันทึกการสอนให้ผู้ที่จะมาดูศึกษาล่วงหน้า เทคนิคและวิธีการของการเยี่ยมชั้นเรียนก็ดี จะต้องบอกจุดมุ่งหมายของการไปสังเกตการสอนและหลังจากนั้นจะต้องมีการอภิปรายการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน ทั้งของผู้สังเกตและครูผู้สาธิตศึกษานิเทศก์ก็ต้องดูว่าใครเป็นผู้มีปัญหการสอนวิชาใด และใครเก่งให้ไปดูไว้ล่วงหน้า และจะต้องเตรียมไว้ว่า หลังจากดูการสอนแล้ว ผู้สังเกตการสอนและผู้สอนจะต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งจะต้องมี

การแจกรายละเอียดให้กับผู้เข้าสังเกตการสอนก่อน เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึกการ
สอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้องที่จะไปดูการสอน บันทึก
การสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้องที่จะไปดูการสอน

การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการเยี่ยมชมชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่นำไปใช้ได้
ผลเป็นอย่างดีในการนิเทศการศึกษา และเป็นที่ยอมรับนำไปใช้ในการนิเทศ โดยความเป็นจริง การ
นิเทศการศึกษาจำเป็นจะต้องนำเทคนิคการสังเกตไปใช้อยู่ด้วยเสมอ แต่จะต้องนำไปใช้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม เช่น การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ผลจากการสังเกตจะทำให้เห็น
สภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งจะให้เห็นข้อดีและข้อเสีย ของการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในวิชาคณิตศาสตร์ และเข้าใจเทคนิคและ
กระบวนการของการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม ซึ่งครูสามารถนำคำแนะนำนั้นไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มี
คุณภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นการติดตามผลของการนำแผนการ
เรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อ
คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1. การเข้าสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะต้องเข้าชั้นเรียนก่อนเวลานัดหมาย เพื่อพบครู
ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอบถามถึงความพร้อมของครู สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู เช่น
ยิ้มแย้มแจ่มใส ชมเชย การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ กำลังใจ แก่ครู ในเบื้องต้น เมื่อผู้สอนมีความ
พร้อมแล้ว จึงกล่าวสวัสดีกับผู้เรียน และแนะนำตนเองแก่นักเรียน แล้วจึงเข้าไปนั่งในจุดที่ครูจัดให้
อย่างสงบและมีสมาธิ เพื่อตั้งใจและสังเกตด้วยความจริงใจ ไม่ควรย้ายที่นั่งหรือเดินไปมาขณะที่ครู
กำลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพราะจะเป็นการรบกวนสมาธิของครูและนักเรียน

2. การจดบันทึก เมื่อครูเริ่มสอน ผู้นิเทศจะต้องจดบันทึกพฤติกรรมตามแบบ
บันทึกที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้นิเทศควรบันทึกข้อเสนอแนะสิ่งที่ควร
บันทึก 2 ประการ คือ

2.1 จุดเด่นที่พบจากการสังเกต

2.2 จุดอ่อนที่ควรปรับปรุงเมื่อบันทึกเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งมอบแบบสังเกต

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้สอนทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาหารือเป็นข้อมูล
ย้อนกลับครั้งต่อไป ดังนั้นผู้นิเทศจึงควรระมัดระวังถ้อยคำ ภาษาที่ใช้บันทึกเป็นพิเศษ เพื่อให้
ผู้สอนเสียกำลังใจกิจกรรมทั้งหมดนี้ ต้องให้เสร็จสิ้นหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุด ไม่ควร

ใช้เวลานานนัก ก่อนจะออกจากห้องเรียน ผู้สอนและผู้นิเทศจะต้องนัดหมายว่าจะดำเนินการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

3. การรายงานและการนัดหมายในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป เมื่อสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้นิเทศจะต้องจัดทำรายงานการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดทำรายงานให้นำข้อมูลจากเครื่องมือสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศได้จดบันทึกไว้เพื่อแจ้งให้ผู้สอนรับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลไปใช้ในการปรึกษาหารือร่วมกัน และให้ข้อมูลป้อนกลับต่อครู เมื่อผู้นิเทศบันทึกข้อมูลเสร็จควรมอบให้ครูทันที เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์พร้อมกันและนัดหมาย ตกลงกันว่า จะร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับในขั้นตอนต่อไป

4. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ การประชุมปรึกษาหารือเพื่อข้อมูลป้อนกลับ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อมูลป้อนกลับที่เที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ครูประเมินความก้าวหน้าและพฤติกรรมการสอนด้านต่าง ๆ ของตน จึงถือว่าเป็นปัจจัยในการพัฒนาทักษะ ความรู้ เจตคติ และพัฒนาเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลป้อนกลับจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการนำไปใช้นั้น ต้องเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

5.1 เป็นข้อมูลเชิงพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตได้ และแปลความหมายได้ มีความเจาะจง เจาะลึก สามารถมองเห็นพฤติกรรมนั้นได้อย่างชัดเจน

5.2 มีความบริสุทธิ์ ปราศจากค่านิยมส่วนตัวของผู้นิเทศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครู และควรหลีกเลี่ยงในการให้คำแนะนำที่มีลักษณะเป็นเชิงบังคับ ให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูไม่ยั่งยืน

5.3 เป็นข้อมูลที่ได้จากสถานการณ์จริง คือ เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นและได้มาจากการสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จริง ไม่ใช่มาจากการแปลความหมายหรือจากการทำนายผล ดังนั้น ข้อมูลจึงมีความแม่นยำ เที่ยงตรง ซึ่งได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์

5.4 ผู้นิเทศต้องเปิดโอกาสให้ครูเปิดใจในการให้ข้อมูล สามารถชี้แจงได้เต็มที่ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

5.5 มุ่งช่วยเหลือครูเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายในการให้ข้อมูลป้อนกลับนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถเข้าใจได้

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ครูและผู้นิเทศ ต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอข้อมูลได้อย่างเสมอภาค อย่าให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเกิดความรู้สึกที่เหนือกว่าและด้อยกว่า ความเสมอภาค จะสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

7. มุ่งหมาย เจาะจงที่พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป้าหมายของการสังเกตอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ไม่ใช่มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของครู ดังนั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับจึงต้องมุ่งเน้นที่พฤติกรรมการสอนของครู มิใช่ไปวิเคราะห์หรือวิจารณ์ วิพากษ์บุคลิกภาพของครู

8. มุ่งให้ครูเห็นประโยชน์จากข้อมูล ผู้นิเทศจะต้องสามารถทำให้ครูได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย เหตุผล และคุณประโยชน์ที่เขาพึงจะได้รับ อันจะกลายสภาพเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนต่อไป

9. มุ่งอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พิจารณาถึงข้อมูลป้อนกลับต้องพิจารณาและอธิบายจากพฤติกรรมที่เป็นจริง หลีกเลี่ยงการใช้ภาษา หรือการแสดงออกซึ่งการวัดและการประเมินตัวครู

10. การตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดแล้ว ขั้นสุดท้ายเป็นการพิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับ ทางเลือกนี้จะประกอบด้วย พฤติกรรมที่ดีซึ่งควรคงไว้ และพฤติกรรมที่ยังด้อย ควรปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้นิเทศจะต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูได้พิจารณาทางเลือกใหม่ เพื่อจะช่วยให้การปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

11. การสรุปข้อมูล ข้อมูลที่ได้จำเป็นจะต้องสรุปเพื่อนำไปใช้ ควรมี 4 ประเด็น คือ

11.1 1 จุดมุ่งหมายของบทเรียน

11.1.2 รูปแบบและยุทธวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

11.1.3 พฤติกรรมของครูและแนวปฏิบัติของครูในระหว่างจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้

11.1.4 พฤติกรรมของผู้เรียนระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

12. การเสนอข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลที่สรุปแล้วควรเก็บไว้เป็นข้อมูลในการสังเกต ครั้งต่อไป และเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และผู้ นิเทศควรส่งรายงานการนิเทศนี้ ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หากมีการเปลี่ยนผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพื่อ จะได้นำข้อมูลนี้ไปใช้ในการนิเทศคราวต่อไป

ดังนั้น การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นการติดตามผลของการนำแผนการ เรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

การสาธิต การสอน (Demonstrating Techniques)

การสาธิตการสอน คือการแสดงวิธีการเป็นตัวอย่างให้ดู ผู้แสดงอาจจะเป็น ศึกษาในเทศก์เองหรือวิทยากรที่ได้รับเชิญ ผู้ชมการสาธิต คือครูซึ่งจัดได้เป็นกลุ่ม โดยทางโรงเรียน เป็นผู้จัดไว้ หรือในการประชุมอื่น ๆ อาจนำวิธีการสาธิตไปใช้ได้ การสาธิตการสอนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูได้เห็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการสอนวิชาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้าง ทัศนคติที่ดีและศรัทธาต่องานของศึกษานิเทศก์ด้วยการสาธิตการสอนไม่จำเป็นว่าศึกษานิเทศก์ จะต้องทำการสาธิตเอง อาจให้ครูหรือผู้อื่นที่เชี่ยวชาญทำการสาธิตแทนก็ได้ นอกจากนี้อาจใช้ ภาพยนตร์ที่แสดงการสอนหรือการทดลองแทนก็ได้เช่นกัน การสาธิตการสอนควรมีจุดประสงค์ ดังนี้

1. ส่งเสริมความเจริญงอกงามทางวิชาชีพแก่ครู การสาธิตการสอนควรส่งเสริม ความต้องการและความกระตือรือร้นของครูต่อการใช้ความคิดที่เขามีไว้ในใจในระหว่างการสังเกต ของเขา การสาธิตจะมีประ โยชน์ต่อเมื่อสนองความต้องการ ก่อให้เกิดความมั่นใจในตัวครูและ แก่ความต้องการของนักเรียนในการแก้ปัญหา การสาธิตการสอนเป็นการแสดงวิธีสอนใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหการเรียนการสอน มันจะเป็นประ โยชน์ต่อผู้สังเกตและผู้สาธิต ทั้งก่อให้เกิด มนุษย์สัมพันธ์อันดีด้วย

2. ช่วยแก้ปัญหาคือ เป็นการช่วยสาธิตให้ดู เพื่อช่วยเหลือครูเมื่อแก้ปัญหาเอง ไม่ได้ ศึกษานิเทศก์จะช่วยสาธิตให้ดู การสาธิตจึงเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์และทรัพยากร ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครูนักเรียนในการแก้ปัญหา หากมีปัญหเกิดขึ้นในช่วงการสาธิต ศึกษานิเทศก์ จะต้องเป็นฝ่ายช่วยเหลือครูจะจับตามดูผู้สาธิตการสอน แก้ไขปัญหาซึ่งครูสามารถนำมาใช้แก้ปัญหา ของตนเมื่อเกิดสถานการณ์ดังกล่าวขึ้นกับตนเอง

3. เป็นการผสมผสานทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษาเข้าด้วยกัน วิธีการ ผสมผสานทฤษฎีและแนวปฏิบัติเข้าด้วยกันได้อย่างดี ได้แก่ การสาธิตการสอน เป็นการแปลทฤษฎี ออกมาเป็นแนวปฏิบัติโดยผ่านทาง การสาธิตการสอน

4. ช่วยในการอบรมครู การสาธิตการสอนจะช่วยให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม จากบทเรียนที่ทำการสาธิต ครูได้ศึกษาและเข้าใจในเนื้อหาวิชาใหม่ ๆ อยู่เสมอ การสาธิตการสอน จะช่วยให้ครูสามารถเข้าใจถึงกระบวนการและการนำไปใช้กับสถานการณ์ของตนเองได้

หลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้การสาธิตการสอนได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของ การนิเทศได้ควรมีลักษณะดังนี้

1. จะต้องวางแผนการสาธิตการสอนไว้เป็นอย่างดี ควรมีการวางแผนการสาธิต การสอนไว้เพื่อประโยชน์แก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การสาธิตการสอนไม่ใช่เป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้ สังเกตการสอนเท่านั้นหากยังต้องสนองต่อความต้องการและปัญหาของเขาด้วย การสาธิตการสอน ควรมีการเตรียมการสาธิตไว้ล่วงหน้า เวลาของการสาธิตก็ควรกำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย

2. การสาธิตการสอนควรเป็นไปโดยธรรมชาติ ในระหว่างการสาธิตการสอน ข้อเรียกร้องใด ๆ ของเด็กควรได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก การสาธิตการสอนจะได้ผลมากที่สุด เมื่อดำเนินการในห้องเรียนในระหว่างการสาธิตไม่ควรมีการจัดนิทรรศการใด ๆ ในห้องเรียน การสอนควรเป็นการนัดกันมาก่อนระหว่างผู้สาธิตการสอนกับเด็กกลุ่มที่จะใช้สาธิตการสอน ครูประจำชั้นควรเตรียมเด็กไว้ล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดความประหลาดใจ

3. การสาธิตการสอนควรสัมพันธ์กับเทคนิคการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ การ สาธิตการสอนและการสังเกตการสอนเป็นของคู่กัน การสาธิตการสอนเป็นการสาธิตให้ผู้ที่จะไป สอนได้สังเกตดูเพื่อจะได้นำวิธีการไปสอนต่อ ควรจะใช้หลักการอื่น ๆ เข้าช่วยในการสาธิตการ สอนด้วย

4. การสาธิตการสอนควรเน้นในรายละเอียดต่าง ๆ ในบทเรียน บทเรียนจะ ประสบผลสำเร็จหากได้มีการเตรียมเทคนิคเฉพาะสำหรับสาธิตการสอนบทเรียนนั้น ๆ ควรมีการ อภิปรายกันหลังจากการสาธิตการสอนแล้ว

5. ควรคัดเลือกผู้สาธิตการสอนเป็นอย่างดี การเลือกผู้สาธิตการสอนที่ดีมีความ จำเป็นพอ ๆ กับการเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสมและการวางแผนที่ดี ครูที่จะสาธิตการสอนจะต้อง มาด้วยความสมัครใจผู้สาธิตการสอนจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีเยี่ยม มีประสบการณ์อย่างดี และมี บุคลิกภาพส่วนตัวที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้สาธิตการสอนอาจวางแผนบทเรียนให้สนองต่อความ ต้องการของเด็กและผู้สังเกต

6. มีการประเมินผลการสาธิตการสอน ศิษยานิเทศก์จำเป็นต้องประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้นการสาธิตแล้วควรจัดการประชุมหลังจากการสาธิตการสอนแล้วในเวลาที่เหมาะสม อภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการสาธิตการสอน นอกจากนี้อาจจะตรวจสอบดูว่า การสาธิตการสอนได้ช่วยจุดใจผู้เรียนแค่ไหน ผู้สาธิตมีความมั่นใจต่อผลงานมากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมการ
นิเทศการศึกษา สามารถอธิบาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการ
วัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา สำหรับการวิจัย ดังตาราง 2.7

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ เวิร์กชอป (workshop) หมายถึงการประชุมร่วมกัน
เป็นกลุ่มๆ เป็นระยะเวลาหลายวัน โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้า
ประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (h&s - on training)

ความหมายของการประชุม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2530 ให้ความหมายของการประชุมคือ
มารวมกัน หรือเรียกให้มารวมกัน เพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมารวมพบกัน เพื่อ
ปรึกษาหารือ

การประชุม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาพบกันตามนัดหมายเพื่อ
ร่วมกันคิดอย่างมีวัตถุประสงค์และระเบียบวิธี ณ สถานที่หนึ่งตามเวลาที่กำหนด (สมิต สัจฉกร.
2541 : 14)

การประชุม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือ เพื่อ
กระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (สมคิด บางโมง. 2541 : 149)

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า การประชุม หมายถึง การที่บุคคล
ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือกัน มีการชี้แจงเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
และนำมาซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีกำหนดการ สถานที่ และเวลาที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการประชุม

1. เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
ในหน่วยงาน
2. เพื่อให้มีการเจรจาตกลงใจหรือตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยข้อมูลจากสมาชิก
3. เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน และหาแนวทางปฏิบัติงาน
4. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์และข่าวสารข้อเท็จจริงต่าง ๆ
5. เพื่อระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
6. เพื่อประหยัดเวลาในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร
7. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิก
8. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

ชนิดของการประชุม

การประชุมแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การประชุมสามัญหรือสมัชชาสามัญ คือ การประชุมที่จัดขึ้นตามปกติเป็นประจำตามกำหนดหรือข้อบังคับของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น มีกฎระเบียบ ข้อบังคับเป็นบรรทัดฐาน

มีการกำหนดเวลาไว้แน่นอนว่ามีการประชุมเป็นประจำทุก 3 เดือน ทุกครึ่งปี หรือทุกปี

2. การประชุมวิสามัญหรือสมัชชาวิสามัญ คือ การประชุมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษตามคำเรียกร้องของสมาชิกหรือคณะกรรมการ เมื่อมีเรื่องที่สำคัญหรือเร่งด่วนที่จำเป็นต้องขอความเห็นหรือจะต้องแถลงให้ทราบโดยด่วนที่ไม่สามารถรอให้ถึงการประชุมสามัญได้

องค์ประกอบของการประชุม

1. ระเบียบวาระการประชุม คือ การกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะพิจารณาร่วมกันในที่ประชุม

2. จดหมายเชิญประชุม คือ หนังสือแจ้งผู้ที่ต้องเข้าร่วมประชุมและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3. ประธานที่ประชุม คือ ผู้นำการประชุม

4. องค์ประชุม คือ สมาชิกผู้มีหน้าที่เข้าประชุม

5. ผู้เข้าร่วมประชุม คือ ผู้เข้าประชุมเฉพาะกิจ

6. ครบองค์ประชุม คือ มีสมาชิก 2/3 ของจำนวนทั้งหมด ถ้าต่ำกว่ามติที่ได้ถือเป็นโมฆะ

7. เลขานุการ คือ ผู้จกรายงานการประชุม

8. ญัตติ คือ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

9. แปรญัตติ คือ การเสนอข้อขึ้นในญัตติ แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมญัตตินั้น ๆ

10. มติ คือ ข้อตกลงที่ถือเป็นข้อยุติของที่ประชุม

11. รายงานการประชุม คือ ข้อความที่เลขานุการจดบันทึกความคิดเห็นของที่ประชุม

รูปแบบการจัดการประชุม

ในการจัดการประชุมแต่ละครั้งผู้จัดการประชุมควรพิจารณาเลือกรูปแบบของการประชุมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประชุม เพื่อให้การประชุมนั้นมีประสิทธิภาพ และผู้เข้าร่วมประชุมรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนได้ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น ผู้จัดการประชุม จะต้อง

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องรูปแบบของการประชุม ซึ่งรูปแบบของการประชมนั้นแบ่งออกได้เป็นหลายรูปแบบ และในที่นี้ได้แบ่งรูปแบบของการประชุมออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการประชุมที่เน้นตามวัตถุประสงค์ของการประชุม

1.1 การประชุมเพื่อให้ข่าวสาร เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย

1.2 การประชุมเพื่อให้เหตุผล เป็นการประชุมระดับสูงเพื่อให้เหตุผลในการตัดสินใจบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่ผู้ปฏิบัติ

1.3 การประชุมเพื่อวางแผนกลยุทธ์ เป็นการประชุมเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงาน

1.4 การประชุมเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ เป็นการประชุมที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อการแก้ปัญหาแต่ละวัน

2. รูปแบบการประชุมที่เน้นตามวิธีการจัดการประชุม

2.1 การประชุมใหญ่ (Convention) เป็นการประชุมที่ต้องการสร้างกฎเกณฑ์ใหม่ในด้านวิชาการและด้านการเมือง เพื่อปรึกษาหารือปรับปรุงหาแนวทางใหม่ ๆ

2.2 การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) เป็นการประชุมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ผู้เข้าร่วมประชุมสนใจในปัญหาร่วมกัน ขนาดของการประชุมจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่แล้วแต่จำนวนสมาชิก

2.3 การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่ดำเนินการอย่างเป็นทางการและได้กำหนดแบบแผนที่แน่นอน มีคณะผู้รับผิดชอบดำเนินการ มีหัวข้อเรื่องชัดเจน มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสัมมนา บรรยาย หรืออภิปรายเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมวิชาการและการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกจะเป็นกลุ่มที่สนใจปัญหาคล้าย ๆ กันมาร่วมกันปรึกษาหารือวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการลงมือปฏิบัติงานด้วยกัน

2.5 การอภิปราย (Discussion) เป็นการประชุมที่มีสมาชิกตั้งแต่สองคนหรือมากกว่าสองคนพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพิจารณาหัวข้อที่สนใจร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรเพียงคนเดียว เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิด นโยบายหรือการแสดงเหตุผลและสิ่งที่น่าสนใจประกอบการบรรยาย

วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงในเรื่องที่พูด มีการกำหนดขอบข่ายของเรื่องที่จะบรรยายและคำนึงถึงพื้นฐานของผู้ฟัง เพื่อรับรู้และเข้าใจเรื่องราวที่ฟังได้ถูกต้อง

2.7 การประชุมแบบซินดิเกต (Syndicate) เป็นการประชุมเพื่อแถลงปัญหา ข้อมูลแต่ละหน่วยงาน โดยผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ นำเอาปัญหาอุปสรรคร่วมประชุมกันเพื่อศึกษาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2.8 การประชุมทางไกล (Tele Conference) เป็นการประชุมโดยใช้เครือข่าย คาวเทียมหรือทางโทรศัพท์ โดยสมาชิกจะอยู่กันคนละสถานที่

สรุปได้ว่าการประชุมเป็นการทำงานทางความคิดในการวางแผน การกำหนดแนวทาง ในการดำเนินการ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และการค้นหาวิธีการในการแก้ปัญหา โดยเลือกรูปแบบของการประชุมให้เหมาะสมกับลักษณะงานและหัวข้อเรื่องที่แต่ละหน่วยงานต้องการ นับเป็นเครื่องมือการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน เพื่อช่วยให้การบริหารและการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด ด้วยความร่วมมือร่วมใจ และทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีเป้าหมายที่เข้าใจตรงกัน

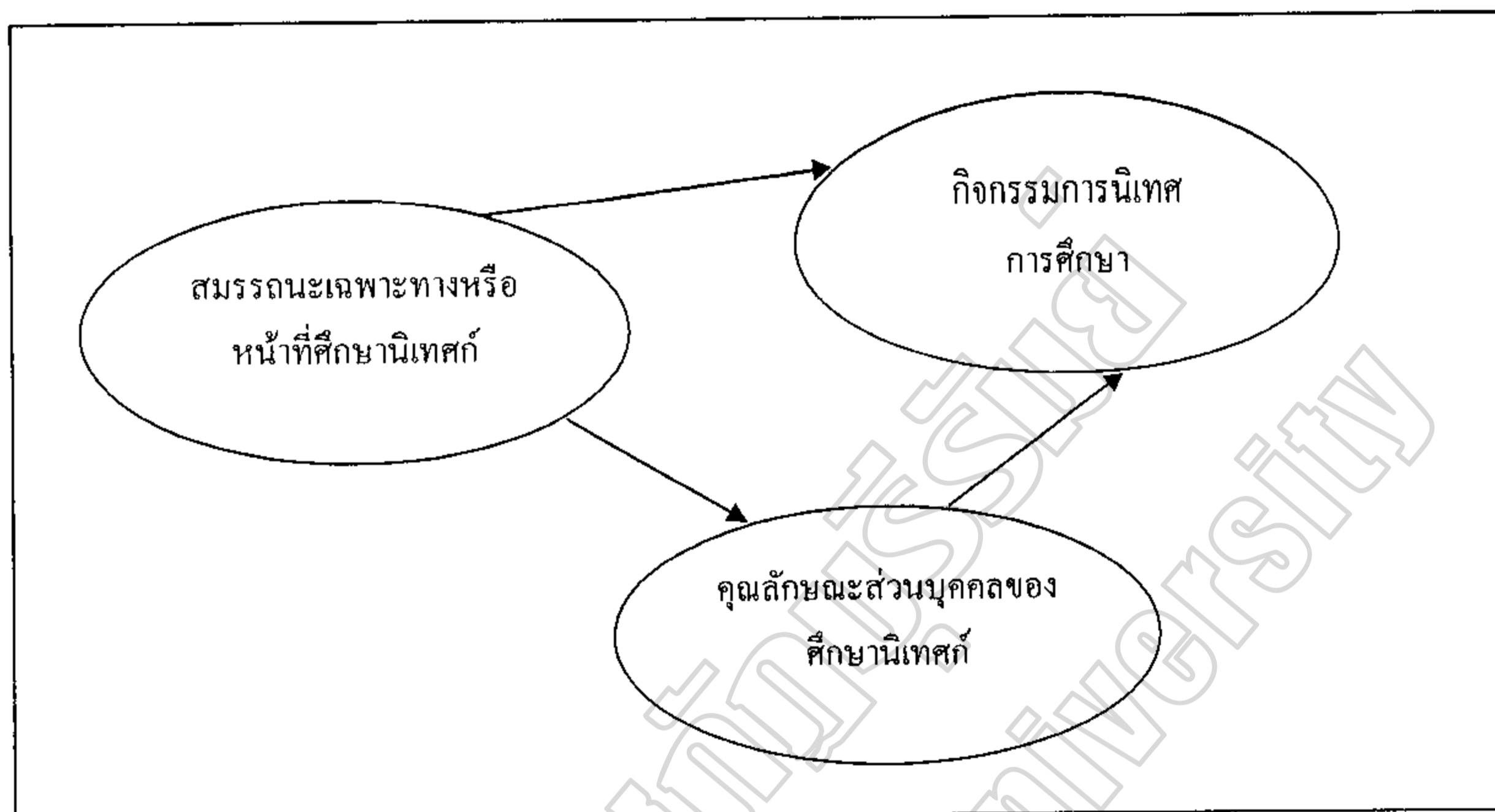
การประชุมมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนและหาแนวทาง ปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีและความเข้าใจที่ดีต่อกัน การประชุมแบ่ง ออกเป็น 2 ชนิด คือ การประชุมสมัยสามัญและการประชุมสมัยวิสามัญองค์ประกอบของการ ประชุม ได้แก่ ระเบียบวาระการประชุม ผู้นำการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุม องค์กรประชุม เลขานุการ รายงานการประชุม โดยรูปแบบการจัดการประชุมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ รูปแบบการ ประชุมที่เน้นตามวัตถุประสงค์ และรูปแบบที่เน้นตามวิธีการการจัดประชุมลักษณะของการประชุม ที่ดี ผู้นำการประชุมต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ และสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมต้องรู้ระเบียบ กฎกติกา มารยาทของการประชุม ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคของการประชุมที่อาจเกิดขึ้นได้ คือ การไม่ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงและไม่ทราบกฎกติกา มารยาทของการ ประชุม

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมการ นิเทศการศึกษา สามารถอธิบาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการ วัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา สำหรับการวิจัย ดังตาราง 2.6

ตาราง 2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดกิจกรรมการนิเทศ
การศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การให้คำปรึกษา แนะนำ	การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการ พบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ การนิเทศ คือการนิเทศแบบ เสนอแนะ	1. การวิเคราะห์ปัญหาของครู 2. สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอน 3. ให้คำแนะนำ เสนอแนะครู
สังเกตการสอนใน ห้องเรียน	การสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการ การเรียนรู้ของครูในขณะที่จัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	1. การเข้าสังเกตการสอน 2. การรายงานผลการนิเทศสังเกตการสอน พฤติกรรมกรรมการจัดการการเรียนรู้ 3. การเสนอข้อมูลป้อนกลับ
การสาธิตการสอน	การแสดงวิธีการเป็นตัวอย่างให้ดู วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. วางแผนการสาธิตการสอน 2. การประเมินผลการสาธิตการสอน
การประชุม ปฏิบัติการ	การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆ เป็น ระยะเวลานานหลายวัน โดยเน้นการ ร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วน ร่วมลงมือปฏิบัติ	1. มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับ ครู 2. เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกแก้ปัญหา 3. มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วมลงมือ ปฏิบัติ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
ที่เป็นจุดสำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ ทักษะด้านการนิเทศการศึกษามีความรู้และความเข้าใจการศึกษา
การมีทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์และมีความรู้จนเกิดทักษะการวิจัยทางการศึกษาที่เชื่อมโยงมาจาก
คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีบุคลิกภาพที่ดี และใช้
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมการนิเทศการศึกษาที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริม
การนิเทศการศึกษา คือ การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
และการสังเกต การสอนในห้องเรียน การสาธิตการสอนและการประชุมปฏิบัติการ ดังแสดง
ความสัมพันธ์ใน ภาพประกอบ 2.7



ภาพประกอบ 2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์กับสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ศึกษานิเทศก์ กับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำว่า "ประสิทธิผล" (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542 : 607) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และพจนานุกรมของ เมอร์เรียม - เวบสเตอร์ (Merriam-Webster. 2001 : 152) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจจากความมั่นใจ หรือจากความต้องการ ความพร้อม ความโน้มแน้วที่ทำให้เกิดการดำเนินการเกิดขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองเห็นเกิดขึ้น โดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง คำว่า ประสิทธิผลมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง 1) คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ 2) ประสิทธิผลของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับ ต้นทุนการผลิต (พลังงาน เวลา เงิน ฯลฯ) และ 3) อัตราส่วนของการใช้พลังงานเพื่อให้ระบบขับเคลื่อนได้อย่างคุ้มค่าตลอดจนหมายถึงชุดของประสิทธิภาพเองก็ได้ ความหมายดังกล่าว สอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ เคววัน (Cowan. 1985 : 164) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นในอุดมคติ

กับสัน, ไอแวนชีวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1991 : 27) เห็นว่าประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อหน่วยลงทุนในสัดส่วนที่ผลผลิต ต่อหน่วย สูงสุด โดยมีปัจจัยนำเข้าที่ต้องคำนึงถึง เช่น เงิน คน วัสดุคิบ และถือว่าประสิทธิภาพเป็น

องค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผล และ ดรึคเกอร์ (Drucker. 1983 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. 2542 : 106) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการปฏิบัติงานที่สำคัญสองประการ คือ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล โดยความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี (Do the Things Right) ส่วนความมีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทิศทาง และทำให้บรรลุผล (Do the Things Right and Goals Attainment) ส่วน คอว์สัน (Doawson. 1996 : 112) ; ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 3-5) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้สอดคล้องกัน คือ ผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การหรือระดับความสามารถของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือกว่าไว้อีกนัยหนึ่งก็คือ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ออกให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545 : 2) ; (ชเนศ ขำเกิด. 2549 : 1 - 3) ; (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 2 - 7)

นอกจากนี้ คูลิคอฟ และคณะ (Kuriloft et al. 1993 : 12); เดวิส (Davies. 1983 : 12) ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลว่าเป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารจัดการบริหารจัดการปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้มีความสอดคล้องกัน นั่นคือประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับการกระทำในสิ่งที่ถูกทิศทางหรือถูกต้องถูกต้อง เช่นเดียวกับ คลีแลนด์ และคิง (Clel& & King. 1983 : 354 - 355) ก็ได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลในเชิงวิเคราะห์ระบบว่า ประสิทธิผลสามารถพิจารณาจากข้อมูลย้อนกลับในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายขององค์การและ ฟีดเลอร์ (Fiedler (1967 : 13 - 14 ; อ้างถึงใน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 387 -388)); สตีเยร์ส (Steers. 1997 :8) ; นอร์ธคราฟ และนีล (Northcraft & Neal. 1990 : 290) ได้ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันคือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดระบบองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากนิยามของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังกล่าวจะเห็นว่าคำสองคำนี้มีความเกี่ยวข้องคาบเกี่ยวกัน มาร์ตินและเคทเนอร์ (Martin & Kettner. 1996 : 18) กล่าวคือ ประสิทธิผลเป็นผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้นิยามประสิทธิผลไว้หลายมุมมอง เช่น นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิชาการทางการเงินมักจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์นั้น การวิจัยประสิทธิผลมักจะตีความเป็นรูปของจำนวน สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆขององค์การ

ในขณะที่นักสังคมศาสตร์จะมองในเรื่องของคุณภาพชีวิต เป็นต้น (ภรณี กীরติบุตร. 2529 : 2) สำหรับนักศึกษานั้น มักจะมองในเรื่องคุณภาพของผลิตทางการศึกษา ซึ่งก็คือผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกี่ยวข้องกับคำสำคัญสองคำ คือ วัตถุประสงค์ (Objectives) กับผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results / Achievements) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นจะรวมถึงผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน สำหรับประสิทธิภาพนั้น จะเน้นการเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต ถ้าใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและเกิดผลผลิตสูงก็ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง อย่างไรก็ตาม ในการบริหารจัดการนั้นผู้นำองค์กรย่อมต้องการเห็นประสิทธิผลของการดำเนินงาน มากกว่าสิ่งใดๆ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยที่สามารถ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำ องค์กรหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็นประสิทธิภาพเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วย ประสิทธิภาพกับ ประสิทธิภาพควรมีความสัมพันธ์กัน เพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไปย่อมทำให้ ประสิทธิภาพเกิดปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ ในขณะเดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพ มากเกินไปก็อาจทำให้ประสิทธิผลของ การทำงานลดต่ำลงไป ประสิทธิภาพจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายนั้นๆ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นตอนสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด

กล่าวโดยสรุป ทศนะของผู้วิจัยเกี่ยวกับนิยามของคำว่า "ประสิทธิผล" ในการวิจัยนี้ หมายถึงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิต และ ผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

แนวคิดประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในสภาพความเป็นจริง โรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ดังนั้น "ประสิทธิผล ของโรงเรียน" จึงมีความหมายเดียวกับ "ประสิทธิผลขององค์กร" ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิผล ขององค์กรเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยองค์กรอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและ การตีความหมายหลากหลาย นักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กรไว้แตกต่างกัน ตามลักษณะองค์กรและมุมมองของนักวิชาการ ผู้วิจัยนำนิยามของนักวิชาการทั้งของไทยและ ต่างประเทศมาสรุปรวมและจัดประเภทนิยามได้เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก ให้นิยามคำว่าประสิทธิผล ของโรงเรียน / ประสิทธิผลขององค์กร ในรูปของความสัมพันธ์ หรือความสำเร็จของการ

ดำเนินงานของโรงเรียน / องค์กร ตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย เพฟเฟอร์ และซาแลนซิค (Pfeffer & Salancik. 1978 : 12) นิยามว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงถึงศักยภาพขององค์กรในการจัดการได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และกลุ่มบุคคลในองค์กร เวพพู (Vappu. 2000 : 35) ; ลอคและครอฟอร์ด (Lock & Crawford . 2000 : 45) ; ร็อบบิ้นส์ (Robbins. 1996 : 112) นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงระดับ (Degree) ที่ องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 40) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วน แฮนดี (Handy. 1985 : 10-12) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะหมายถึงการที่องค์กรดำเนินการได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังมี ความหมายในเชิงประเมินครอบคลุมถึงผลกระทบ (Impact) จากปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ (Outcome) และผลผลิต (Output) ขององค์กรด้วย

นักวิชาการกลุ่มที่สอง ในนิยามคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนค่อนข้างแคบ และ เฉพาะเจาะจง เน้นผลลัพธ์และผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย ริค และคณะ (Reid et al. 1988 : 24-29) ที่ให้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนผู้มี ประสบการณ์ และผู้บริหาร โรงเรียนที่กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ศักยภาพและความสามารถของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อาร์มสตรอง และคณะ (Armstrong et al. 1989 : 1483) ให้นิยามว่า โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพสูง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานในการ ทดสอบ ซีริชชี กาญจนวาสิ (2545 : 103-129) นิยามว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถ ของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ทำให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2005 : 18 -19) นิยามว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้

นักวิชาการกลุ่มที่สาม ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน / องค์กรในหลายมิติ ของการบริหารอันจะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย ดอว์สัน (Dawson. 1996 : 352) ; ฮอลล์ (Hall. 1996 : 56) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นผลของการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ความสำเร็จครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งส่วนที่เป็น ประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยต้องพิจารณาถึง เป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน และวิโรจน์ สารรัตนะ

(2548 : 42) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effective) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่า ประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง ความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ครีเมอร์ (Creemers, 1997 : 109) ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

ลักษณะประสิทธิผลของสถานศึกษา

การอธิบายเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) นั้น เห็นได้ว่าการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-performance School) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) โรงเรียนสมบูรณ์แบบ/โรงเรียนในฝัน (Lab School) หรือโรงเรียนดี (Good School / Smart School) เป็นต้น ถ้าหากพิจารณาเกี่ยวกับคำศัพท์สำคัญ (Key Terms) ต่างๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งแสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่การปรับปรุงพัฒนา (Improvement School) จนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้านเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction) ซึ่งนักวิชาการ และนักศึกษาได้พยายามให้นิยาม และอธิบายลักษณะของคำเหล่านี้ไว้หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลสำคัญ 4 แหล่ง คือ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) เพื่อนำไปสู่การกำหนดดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน จะเห็นว่า นักวิชาการได้ให้ความสนใจมากขึ้นในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่าง หลากหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียน มีแนวคิดและผลงานวิจัยหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ และ นักวิชาการไทย โดยจะนำเสนอ ตามลำดับเวลาของข้อค้นพบ ดังนี้

มอท (Mott. 1972 : 373 ; อ้างถึงใน Hoy & Miskel. 2001 : 392) ได้สร้างตัว แบบ (Model) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร (Perceived Organizational Effectiveness) โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปริมาณของผลผลิต (Quantity of Product) คุณภาพของผลผลิต (Quality of Product) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยให้เหตุผลว่า เกณฑ์ทั้ง 5 เหล่านี้เป็น ตัวกำหนดความสามารถขององค์กรในการระดมพลังสำหรับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และการปรับเปลี่ยน โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นก่อให้เกิด เจตคติในทางบวกของนักเรียนที่มากกว่า ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และสามารถ แก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมาย และระบบทรัพยากร

คาเมรอน (Cameron. 1978 ; อ้างถึงใน Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 261-264)) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจ ในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน 4) บุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและ คุณภาพของครู 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สภาพขององค์กร

บอสเสิร์ต (Bossert. 1988 : 346) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของ โรงเรียน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด 3) การประเมิน กิจกรรมทางวิชาการ 4) การพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) การอิสระและหลากหลายในการเรียน

คาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell & Spinks. 1990 : 174) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) อัตราการออกกลางคันของ นักเรียนต่ำ 2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง และ 3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อ

หรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

วูดส์ และโอริลิก (Woods & Orlik. 1994 : 74) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ความคาดหวังสูง การสอนที่ท้าทาย ความสำเร็จในหลายด้าน 2) บริบทและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร ให้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน 4) พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโตพัฒนาทางสติปัญญา 5) จิตสำนึกชุมชน การตัดสินใจร่วมและการวางแผนร่วมกัน เพื่อมีพันธะผูกพัน 6) ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน 7) มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบาย และการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้และ 8) สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1995 : 258-263) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

แซมมอนส์, ฮิลแมนและมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore. 1995 :

8) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความมั่นคงและชัดเจนขององค์การ และบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ
 - 1.3 สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 2.1 การมีเอกภาพของเป้าหมายของโรงเรียน
 - 2.2 มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 2.3 มีความเคารพในสถาบัน
3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่
 - 3.1 มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ
 - 3.2 มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน
4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่
 - 4.1 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร
 - 4.2 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่
 - 5.1 ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอนในการเตรียมการสอน
 - 5.2 มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน
 - 5.3 มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน
 - 5.4 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่
 - 6.1 ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน
 - 6.2 มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสื่อความเป็นจริง
 - 6.3 มีการคิดการปฏิบัติที่นำไปสู่ความคาดหวัง
7. มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย
 - 7.1 การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ
 - 7.2 ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง
8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
ได้แก่
 - 8.1 มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน
 - 8.2 มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน
9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ
 - 9.1 การสร้างความศรัทธาของครูให้แก่นักเรียน
 - 9.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน
 - 9.3 การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน
 ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg & Omstein, 1996 : 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจโรงเรียนมีความชัดเจน บุคคลมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของผลงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. ท่วมเทเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุง
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

แฮนสัน (Hanson, 1996 : 35) ให้ทัศนะว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
3. มีการกำกับติดตามกระบวนการเรียนการสอน
4. บุคลากรมีมาตรฐาน
5. มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน
6. มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

สคริปเนอร์ (Scribner, 1999 : 16) ได้ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า มี 4 ปัจจัย คือ

1. การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรต่อความสำเร็จของนักเรียน
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนใกล้เคียง
3. การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนด้านการเรียนการสอน
4. การสร้างระบบการประเมินที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

กลิกแมน กอร์ดอน และโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Grodon, 2001 : 49) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม
6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตรท ออฟ วิคตอเรีย (State of Victoria : Department of Education & Training, 2002 : 1-25) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนประสิทธิผลจากแนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลลิแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore) ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ
2. การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง
3. การเน้นที่การเรียนการสอน
4. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์

5. ความน่าเชื่อถือ
6. ความรับผิดชอบ
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้
8. สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคง

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2005 : 287-288) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (overall perceptions of school effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้างบุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การจากแนวคิดตามตัวแบบบูรณาการของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2005 : 300) กับวงจรชีวิตขององค์การของ ร็อบบิ้นส์ (Robbins. 1996 : 365) ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ 1) ความสามารถในการประสานงาน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการผลิตและบริการ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 5) ความผูกพันต่อสำนักงาน โดยผ่านเกณฑ์การประเมินสองด้าน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ และด้านความสามารถในการประสานงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ตัวทำนายประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยรวมที่ดีที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 6 - 15) ได้ให้ทัศนะในมุมมองของนักประเมินเกี่ยวกับนิยามความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่าแตกต่างกันตามตัวแบบการประเมินและจุดเน้นของการประเมิน โดยได้สรุปนิยามความสำเร็จของการดำเนินงานจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ คือ

1. ผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ของนักเรียน คาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell & Spinks. 1998 : 140) สรุปว่ามือนักวิจัยหลายคนให้คำนิยามความสำเร็จของโครงการปฏิรูปโรงเรียนว่าเป็นผลการเรียนรู้ของนักเรียนและมีการวัดในรูปคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแบบทดสอบมาตรฐาน และการวัดในรูปการรับรู้ (Perception) ซึ่งมีตัวอย่างงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ ฮานูสเชก (Hanushek. 1996) ; ซัมเมอร์ และจอห์นสัน (Summers & Johnson. 1996) และ โอลสัน (Olson. 1997)

2. ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) ของบุคลากร สเชียร์เรนส์ (Scheerens. 2000 : 741 - 751); คาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell & Spinks. 1998 : 140) รายงานประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่า นักวิจัยอาจให้นิยามความสำเร็จได้ทั้งในรูปผลผลิตระยะต้นคือ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและผลผลิตระยะปลาย คือ คุณภาพผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3. มาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนซึ่ง คิวแบน (Cuban. 1998 : 98) ได้ศึกษางานวิจัยที่เป็นการประเมินปฏิรูปโรงเรียนประถมศึกษา สรุปว่าการประเมินส่วนใหญ่นักประเมินใช้เป้าหมายที่คาดหวังในการปฏิรูปโรงเรียนมานิยามเป็นมาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน และได้สรุปมาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนมีอยู่ 3 มาตรฐาน (Majone. 1983 : 96) ; (Hoff. 1997 : 121) คือ 1) มาตรฐานด้านประสิทธิผล (Effectiveness Standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่สร้างจากเป้าหมายของการปฏิรูป เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการเรียนต่อ และอัตราการมีงานทำ 2) มาตรฐานด้านความมกกว้างขวาง (Popularity Standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากการที่ตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนได้รับการยอมรับและมีการนำตัวแบบไปใช้ได้อย่างทั่วถึง และ 3) มาตรฐานด้านความคงที่หรือความไม่แปรเปลี่ยน (Fidelity standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากระดับความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนเมื่อเทียบกับตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ

ภารดี อนันต์นาวิ (2545 : 241) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้การวิจัยไว้สองประการ คือ ความพึงพอใจในงานของครู และ

ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

อามง จันทวานิช และคณะ (2546 : 20-23) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดีที่โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม 7) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 14) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 : 164) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า มีทั้งการอธิบายอย่างเป็นระบบและอย่างไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสภาวะแวดล้อม ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และการมองแบบองค์รวม (Holistic) ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้สองลักษณะ คือ ตัวบ่งชี้ทั่วไป และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาดังแสดงในตาราง 2.7

ตาราง 2.7 ตัวอย่างสำหรับการวัดประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ได้	Mott	Cameron	Bossert	Caldwell & Spinks	Wood & Orlik	Sergiovarni	Sammons, Hillman & Mortimore	Lunenburg & Orstein	Hanson	Scribner	Glickman, Gordon & Ross	State of Victoria ⁴	Hoy & Miske	2538	นงลักษณ์ วิรัชช	การดี อินต๊ะวารี	2546	นงลักษณ์ วิรัชช	2550	รวม
ตัวบ่งชี้ทั่วไป																				
1. ปริมาณของผลผลิต	/																			1
2. คุณภาพของผลผลิต	/																			1
3. ประสิทธิภาพ	/																			1
4. ความสามารถในการปรับตัว	/																			1
5. ความยืดหยุ่น/อิสระหลากหลาย	/																			1
6. การพัฒนาทักษะอาชีพ		/																		1
7. การพัฒนาบุคลากร		/				/														2
8. การพัฒนาวิชาชีพครู			/																	1

ตาราง 2.7 (ต่อ)

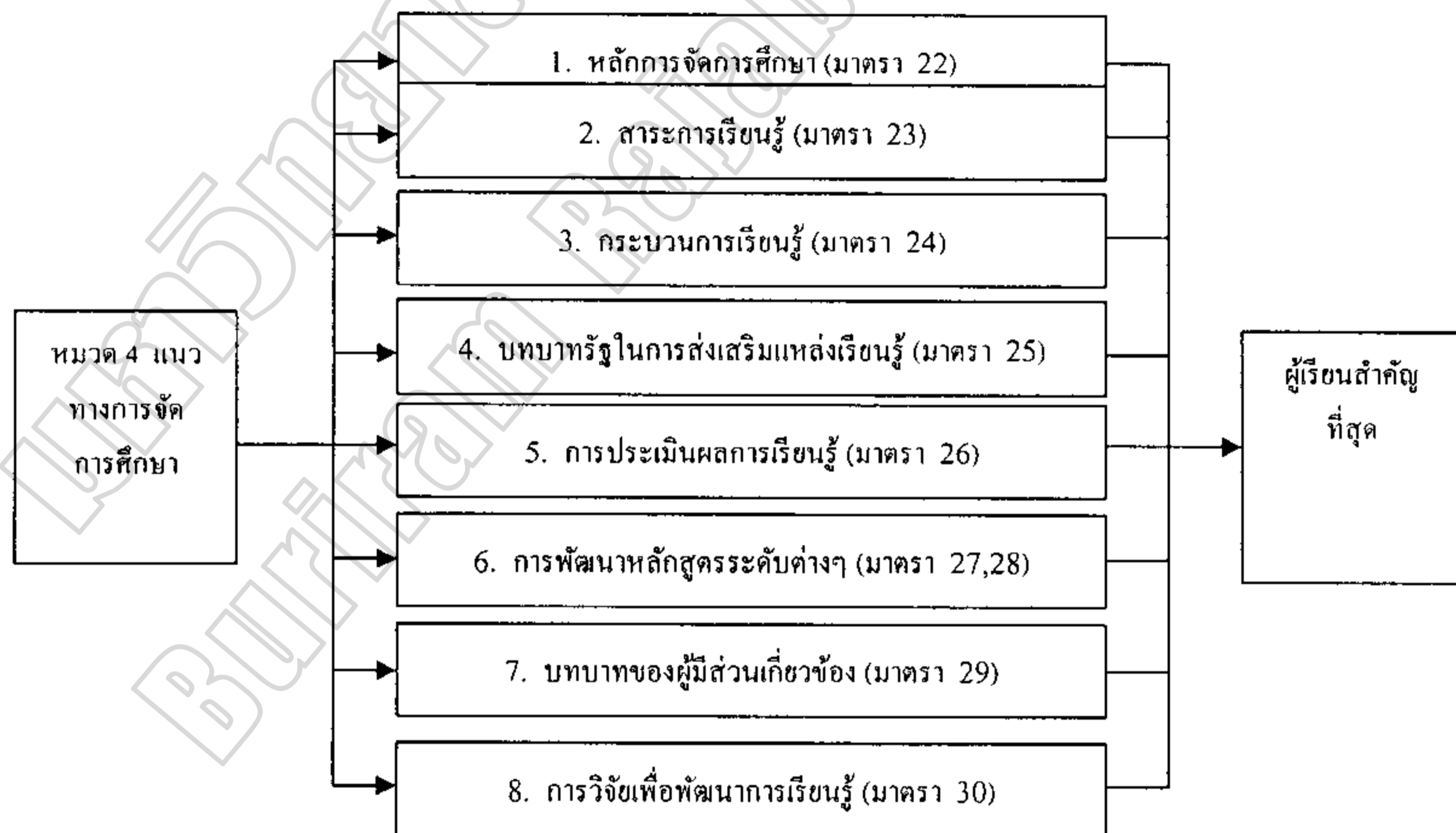
ตัวบ่งชี้ที่	Mott	Cameron	Bossett	Caldwell & Spinks	Wood & Orlik	Sergiovarni	Sammons, Hillman & Mortimore.	Lunenburg & Omstein	Hanson	Scribner	Glickman, Gordon & Ross	State of Victoria ¹	Hoy & Miske	ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม	นงลักษณ์ วิจัยชัย	การดี อนันตนาวิ	อริสา จันทวานิช และคณะ	นงลักษณ์ เรืองทอง	รวม
9. การมีส่วนร่วมของชุมชน					/														1
10. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร										/									1
11. สภาพบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้								/											1
12. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ								/											1
13. การนิตยศาสตร์ติดตามผล								/											1
14. การประเมินกิจกรรมวิชาการ																	/	/	2
15. ความคาดหวังสูง																		/	2
16. บริบท/วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม							/	/											1
17. การปรับปรุงหลักสูตร																		/	2
18. มีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม							/	/											2
19. การรวมพลังการเรียนรู้การสอนที่มี ความหมาย/ การเสริมแรง							/												1
20. ความสามารถในการประสานงาน						/													1

ตาราง 2.7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ที่ได้	Mott	Cameron	Bossett	Caldwell & Spinks	Wood & Orlik	Sergiovanni	Sammons, Hillman & Mortimore	Lunenburg & Omslein	Hanson	Scribner	Glickman, Gordon & Ross	State of Victoria ⁴	Hoy & Miske	ประเสริฐ ตปนฺนธรรม	นงลักษณ์ วัชรชัย	การดี อนุชิตานันท์	อารัง อัญญาวิมล และคณะ	นงลักษณ์ วัชรชัย	รวม
	1972	1978	1988	1990	1994	1995	1995	1996	1996	1999	2001	2002	2005	2538	2545	2545	2546	2550	
21. ความผูกพันต่อองค์กร												/							1
22. ความสามารถในการแก้ปัญหา	/																		1
23. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	/	/	/	/		/	/	/	/		/		/						10
24. คุณลักษณะของนักเรียน		/				/	/	/	/		/				/	/	/		8
25. ความพึงพอใจของครู		/				/						/	/	/	/	/			6
26. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้							/			/		/					/	/	5

จากตาราง 2.7 ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากผู้ทำการศึกษาในและต่างประเทศ ทั้งหมด 27 ตัว ซึ่งได้ตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 โดยลำดับดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 10 ความถี่ 2) คุณลักษณะของนักเรียน 8 ความถี่ 3) ความพึงพอใจของครู 6 ความถี่ และ 4) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ความถี่ ดังนั้นจึงได้ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยครั้งนี้

หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยสาระของหมวดนี้ครอบคลุมหลักการ สาระ และกระบวนการจัดการจัดการศึกษาที่เปิดกว้างให้แนวทางการมีส่วนร่วมสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน สาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ "ผู้เรียนสำคัญที่สุด" โดยนิยามของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น คือ มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (Head) จิตใจ (Heart) มือ (Hand) และสุขภาพองค์รวม (Health) ความหลากหลายของสติปัญญา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 : 32 - 41) ซึ่งสาระสำคัญในมาตรา 22 ถึงมาตรา 30 ดังกล่าวมี 8 เรื่องใหญ่ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 2.8 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 29)



ภาพประกอบ 2.8 แนวการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าว จะเห็นว่าได้กำหนดทิศทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจน แม้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ของชาติเป็นงานที่ยากแต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ ทุกส่วนของสังคมไม่ว่าฝ่ายนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร และ ชุมชนต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปครั้งนี้ โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์เป็นทั้ง "คนดี คนเก่ง และมีความสุข" เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการเรียนรู้ นักศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

1. ลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.1 คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล ใฝ่หาที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

1.2 คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

1.3 คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริง แจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

2. ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ กระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สาระการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทันสมัย

เน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

3. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปี 2551 กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่ง เรื่องให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีผลบังคับใช้กับโรงเรียนเครือข่าย และ โรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2552 และใช้กับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2553 เป็นต้นไป และครบทุกช่วงชั้นในปีการศึกษา 2555 ซึ่งในจุดหมายของหลักสูตรได้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมาย สาระการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ แนวการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ และแนวทางจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 3 - 5)

3.1 จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3.2 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

1.2 ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

1.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

1.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

3. สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

ภาษาไทย : ความรู้ ทักษะและวัฒนธรรมการใช้ภาษา เพื่อ การสื่อสาร ความชื่นชม การเห็นคุณค่าภูมิปัญญา ไทย และภูมิใจในภาษาประจำชาติ

คณิตศาสตร์ : การนำความรู้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต และศึกษาต่อ การมีเหตุมีผลมีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

วิทยาศาสตร์ : การนำความรู้และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และจิตวิทยาศาสตร์

สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม : การอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข การเป็นพลเมืองดี ศรัทธาในหลักธรรมของศาสนา การเห็นคุณค่าของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ความรักชาติ และภูมิใจในความเป็นไทย

สุขศึกษาและพลศึกษา : ความรู้ ทักษะและเจตคติในการสร้างเสริมสุขภาพ พลานามัยของตนเองและผู้อื่น การป้องกันและปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอย่างถูกวิธีและ ทักษะในการดำเนินชีวิต

ศิลปะ : ความรู้และทักษะในการคิดริเริ่ม จินตนาการ สร้างสรรค์งานศิลปะ สุนทรียภาพและการเห็นคุณค่าทางศิลปะ

การงานอาชีพและเทคโนโลยี : ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน การจัดการการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการใช้เทคโนโลยี

ภาษาต่างประเทศ : ความรู้ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรม การใช้ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้และการประกอบอาชีพ

นอกจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มแล้ว ยังกำหนดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็น กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน ได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรม ที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายการสร้างเยาวชน ของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์รวมของ ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์ เพื่อสังคมซึ่งสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีตัวแบบและวิธีการที่เหมาะสม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่ง ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ ของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญาและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาในด้านชีวิตการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่ โลกอาชีพ และการมีงานทำ 2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบ วงจร ตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น ลูกเสือ - เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์ กิจกรรมชุมนุม และชมรม เป็นต้น และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสา พัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

4. มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมอง และพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้มาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

5. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

1. ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6)

6. ระดับการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ ตัดสินใจสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

7. การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและ พัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาทักษะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

1. บทบาทของผู้สอน

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่าง
ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการ
เรียนรู้

1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญา
ท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม
กับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน
รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

2. บทบาทของผู้เรียน

2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้
ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ

2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไป
ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ

2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ
คือการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ
ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็น
เป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกๆระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับ
สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็น
กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ
ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ
ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอน เป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่างตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน ทักษะการคิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการ โดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึงที่ ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

สรุปได้ว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นสิ่งที่สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้ คือ 1) เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า 3) มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงาน ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ 4) มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด สร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต 5) รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี 6) มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค 7) เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองที่ดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต การปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 8) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์

ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และ 9) รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้แก่สังคม

4. มาตรฐานการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษา ของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้ เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคอนได้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ นั่นคือ "การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้" ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้นำมาตรฐานการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2548 โดยประกอบด้วย โครงสร้างมาตรฐาน การศึกษาของชาติ 3 มาตรฐาน (11 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึง ประสงค์ทั้งในฐานะ พลเมือง และพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา และมาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย 18 มาตรฐาน (82 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ ด้านคุณภาพเด็ก 8 มาตรฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ 2 มาตรฐาน ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา 6 มาตรฐาน และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2 มาตรฐาน มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน 18 มาตรฐาน (84 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน 8 มาตรฐาน ด้านการเรียน การสอน 2 มาตรฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 6 มาตรฐาน และด้านการพัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้ 2 มาตรฐาน

นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนด มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ไว้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ มาตรฐานการศึกษา ปฐมวัย ประกอบด้วย มาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน (26 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านครู มาตรฐาน (9 ตัวบ่งชี้) และมาตรฐานด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน (15 ตัวบ่งชี้) รวมทั้งสิ้น 14 มาตรฐาน (50 ตัวบ่งชี้) และมาตรฐานการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน ด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน (32 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านครู 2 มาตรฐาน (13 ตัวบ่งชี้) และมาตรฐาน ด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน (15 ตัวบ่งชี้) รวมทั้งสิ้น 14 มาตรฐาน (60 ตัวบ่งชี้)

จากโครงสร้างมาตรฐานการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา และเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน (เก่ง ดี และมีสุข) คุณภาพของครู คุณภาพของผู้บริหาร และชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า "เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ คือ คนดี คนเก่งและมีความสุข ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต" ภายใต้หลักการสำคัญ คือ

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย
2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทยให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ประหยัดอดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของ ครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก
3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้น หรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม
4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและ สัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

จากผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) ไว้อย่างหลากหลายเพราะเป็นแนวคิดจากคนต่างวัฒนธรรม / สังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 8 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้ มุ่งไปที่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านนักเรียนมากกว่าด้านผู้บริหาร โรงเรียน จึงกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

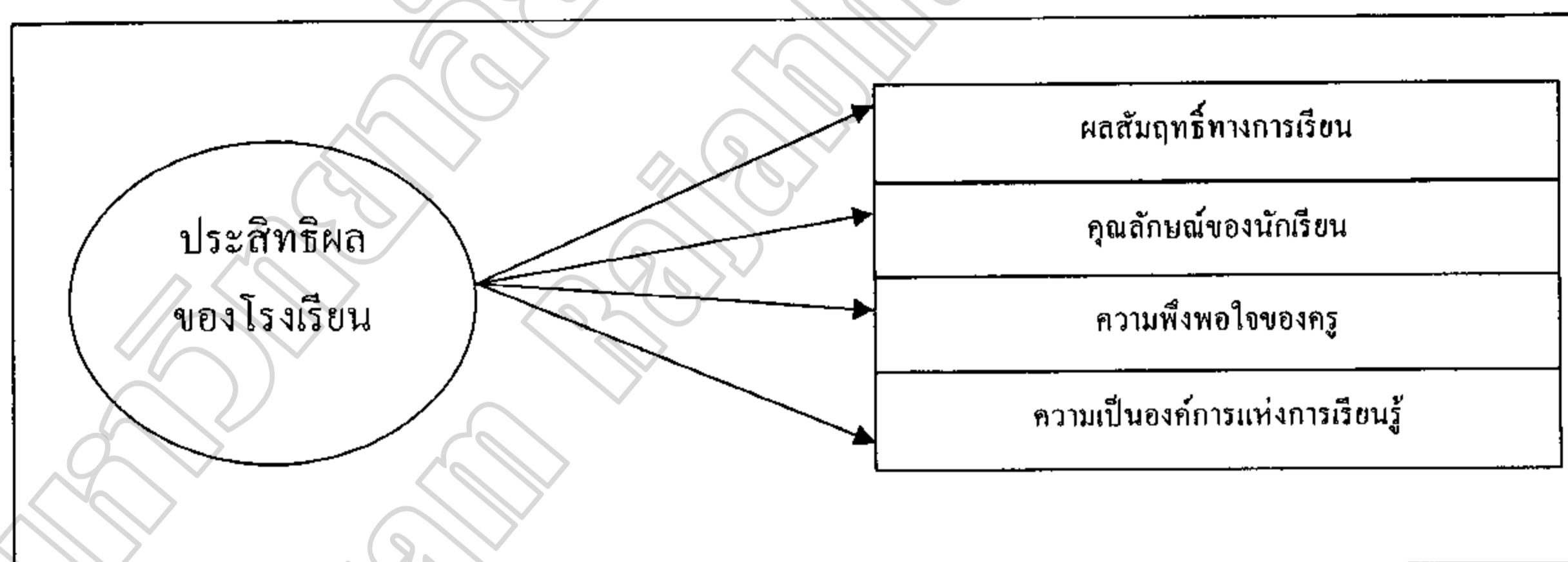
องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของครู

องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังภาพประกอบ 2.9



ภาพประกอบ 2.9 ตัวแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning Achievement)

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning Achievement) เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ในการจัดการศึกษา นักศึกษาได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นดัชนีประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงคุณภาพการศึกษา ดังที่ อนาคตาชี (1970 : 107 ; อ้างถึงใน ปรียทิพย์ บุญคง. 2546 : 7) กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านสติปัญญา และองค์ประกอบด้านที่ไม่ใช่สติปัญญา ได้แก่ องค์ประกอบด้าน เศรษฐกิจ สังคม แรงจูงใจ และองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญาด้านอื่น

ไพศาล หวังพานิช (2536 : 89) ที่ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอบ จึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ข้อสอบวัดภาคปฏิบัติ สามารถวัดได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถในการปฏิบัติโดยทักษะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถดังกล่าว ในรูปของการกระทำจริงให้ออกเป็นผลงาน การวัดต้องใช้ข้อสอบภาคปฏิบัติ
2. การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหา ซึ่งเป็นประสบการณ์เรียน รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่างๆ สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการวัด การเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์การเรียนรู้ ในเนื้อหาสาระที่เรียนมาแล้วเกิดการเรียนรู้เท่าใดมีความสามารถชนิดใด โดยสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดสัมฤทธิ์ในลักษณะต่าง ๆ และการวัดผลตามสภาพจริง เพื่อบอกถึงคุณภาพการศึกษาความหมายของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

สมนึก ภัททิยชนี (2546 : 78 - 82) ได้ให้ความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง แบบทดสอบวัดสมรรถภาพทางสมองต่างๆ ที่นักเรียนได้รับการเรียนรู้ผ่านมาแล้ว ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ครูสร้างกับแบบทดสอบมาตรฐาน แต่เนื่องจากครูต้องทำหน้าที่วัดผลนักเรียน คือเขียนข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ตนได้สอน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับแบบทดสอบที่ครูสร้างและมีหลายแบบแต่ที่นิยมใช้มี 6 แบบ ดังนี้

1. ข้อสอบแบบอัตนัยหรือความเรียง ลักษณะทั่วไปเป็นข้อสอบที่มีเฉพาะคำถาม แล้วให้นักเรียนเขียนตอบอย่างเสรี เขียนบรรยายตามความรู้ และข้อคิดเห็นแต่ละคน
 2. ข้อสอบแบบกาถูก-ผิด ลักษณะทั่วไป ถือได้ว่าข้อสอบแบบกาถูก-ผิด คือ ข้อสอบแบบเลือกตอบที่มี 2 ตัวเลือก แต่ตัวเลือกดังกล่าวเป็นแบบคงที่และมีความหมายตรงกันข้าม เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ จริง-ไม่จริง เหมือนกัน-ต่างกัน เป็นต้น
 3. ข้อสอบแบบเติมคำ ลักษณะทั่วไปเป็นข้อสอบที่ประกอบด้วยประโยคหรือข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ผู้ตอบเติมคำ หรือประโยค หรือข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ นั้น เพื่อให้มีใจความสมบูรณ์และถูกต้อง
 4. ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ ลักษณะทั่วไป ข้อสอบประเภทนี้คล้ายกับข้อสอบแบบเติมคำ แต่แตกต่างกันที่ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ เขียนเป็นประโยคคำถามสมบูรณ์ (ข้อสอบเติมคำเป็นประโยคที่ยังไม่สมบูรณ์) แล้วให้ผู้ตอบเป็นคนเขียนตอบ คำตอบที่ต้องการจะสั้นและกะทัดรัดได้ใจความสมบูรณ์ไม่ใช่เป็นการบรรยายแบบข้อสอบอัตนัยหรือความเรียง
 5. ข้อสอบแบบจับคู่ ลักษณะทั่วไป เป็นข้อสอบเลือกตอบชนิดหนึ่งโดยมีคำหรือข้อความแยกจากกันเป็น 2 ชุด แล้วให้ผู้ตอบเลือกจับคู่ว่า แต่ละข้อความในชุดหนึ่ง (ตัวยืน) จะคู่กับคำ หรือข้อความใดในอีกชุดหนึ่ง (ตัวเลือก) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างไรอย่างหนึ่งตามที่ผู้ออกข้อสอบกำหนดไว้
 6. ข้อสอบแบบเลือกตอบ ลักษณะทั่วไป ข้อสอบแบบเลือกตอบนี้จะประกอบด้วย 2 ตอน ตอนนำหรือคำถามกับตอนเลือก ในตอนเลือกนี้จะประกอบด้วยตัวเลือกที่เป็นคำตอบถูกและตัวเลือกที่เป็นตัวลวง ปกติจะมีคำถามที่กำหนดให้นักเรียนพิจารณาแล้วหาตัวเลือกที่ถูกต้องมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวจากตัวเลือกอื่นๆ และคำถามแบบเลือกตอบที่ใช้นิยมใช้ตัวเลือกที่ใกล้เคียงกัน ดูเผินๆ จะเห็นว่าทุกตัวเลือกถูกหมด แต่ความจริงมีน้ำหนักถูกมากน้อยต่างกัน
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 96) ได้กล่าวถึงแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ของนักเรียนที่ได้เรียนไปแล้ว ซึ่งมักจะเป็นข้อคำถามให้นักเรียนตอบด้วยกระดาษและคืนสอกับให้นักเรียนปฏิบัติจริง

จากความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ความสามารถทางการเรียนด้านเนื้อหา ด้านวิชาการและทักษะต่าง ๆ ของวิชาต่าง ๆ

หลักเกณฑ์ในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ที่กล่าวถึงหลักเกณฑ์ไว้สอดคล้องกัน และได้ลำดับเป็นขั้นตอนดังนี้

1. เนื้อหาหรือทักษะที่ครอบคลุมในแบบทดสอบนั้น จะต้องเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้แบบทดสอบวัดนั้นถ้านำไปเปรียบเทียบกัน จะต้องให้ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ได้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน
3. วัดให้ตรงกับจุดประสงค์ การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรจะวัดตามวัตถุประสงค์ทุกอย่างของการสอน และจะต้องมั่นใจว่าได้วัดสิ่งที่ต้องการจะวัดได้จริง
4. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการวัดความเจริญงอกงามของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ครูควรจะทราบมาก่อนเรียนนักเรียนมีความรู้ความสามารถอย่างไร เมื่อเรียนเสร็จแล้วมีความรู้แตกต่างจากเดิมหรือไม่ โดยการทดสอบก่อนเรียนและทดสอบหลังเรียน
5. การวัดผลเป็นการวัดผลทางอ้อม เป็นการยากที่จะใช้ข้อสอบแบบเขียนตอบวัดพฤติกรรมตรง ๆ ของบุคคลได้ สิ่งที่วัดได้ คือ การตอบสนองต่อข้อสอบ ดังนั้น การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ให้เป็นพฤติกรรมที่จะสอบ จะต้องทำอย่างรอบคอบและถูกต้อง
6. การวัดการเรียนรู้ เป็นการยากที่จะวัดทุกสิ่งทุกอย่างที่สอนได้ภายในเวลาจำกัด สิ่งที่วัดได้เป็นเพียงตัวแทนของพฤติกรรมทั้งหมดเท่านั้น ดังนั้นต้องมั่นใจว่าสิ่งที่วัดนั้นเป็นตัวแทนแท้จริงได้
7. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเครื่องช่วยพัฒนาการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยในการเรียนของเด็ก
8. ในการศึกษาที่สมบูรณ์นั้น สิ่งสำคัญไม่ได้อยู่ที่การทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว การทบทวนการสอนของครูก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
9. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรจะเน้นในการวัดความสามารถในการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ หรือการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ
10. ควรใช้คำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ที่วัด
11. ให้ข้อสอบมีความเหมาะสมกับนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ความยากง่าย พอเหมาะ มีเวลาพอสำหรับนักเรียนในการทำข้อสอบ

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการสร้างแบบทดสอบให้มีคุณภาพ วิธีการสร้างแบบทดสอบที่เป็นคำถาม เพื่อวัดเนื้อหาและพฤติกรรมที่สอนไปแล้วต้องตั้งคำถามที่สามารถวัดพฤติกรรมการเรียนการสอนได้อย่างครอบคลุมและตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

ชนิดของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538 : 146) ได้ให้ความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า เป็นแบบทดสอบที่วัดความรู้ของนักเรียนหลังจากที่ได้เรียนไปแล้วซึ่งมักจะเป็นข้อคำถามให้นักเรียนตอบด้วยกระดาษและดินสอกับให้นักเรียนปฏิบัติจริง ซึ่งแบ่งแบบทดสอบประเภทนี้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบของครู หมายถึง ชุดของข้อคำถามที่ครูเป็นผู้สร้างขึ้น เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความรู้ที่นักเรียนได้เรียนในห้องเรียน เป็นการทดสอบว่านักเรียนมีความรู้มากแค่ไหน นอกพร่องในส่วนใดจะได้สอนซ่อมเสริม หรือเป็นการวัดเพื่อดูความพร้อมที่จะเรียนในเนื้อหาใหม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของครู

2. แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา หรือจากครูที่สอนวิชานั้น แต่ผ่านการทดลองหาคุณภาพหลายครั้ง จนมีคุณภาพดีจึงสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบนั้น สามารถใช้หลักและเปรียบเทียบผลเพื่อประเมินค่าของการเรียนการสอนในเรื่องใดๆ ก็ได้ แบบทดสอบมาตรฐานจะมีคู่มือดำเนินการสอบบอถึงวิธีการ และยังมีมาตรฐานในด้านการแปลคะแนนด้วยทั้งแบบทดสอบของครูและแบบทดสอบมาตรฐาน จะมีวิธีการในการสร้างข้อคำถามที่เหมือนกัน เป็นคำถามที่วัดเนื้อหาและพฤติกรรมในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 วัดด้านการนำไปใช้
- 2.2 วัดด้านการวิเคราะห์
- 2.3 วัดด้านการสังเคราะห์
- 2.4 วัดด้านการประเมินค่า

ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นที่หนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก จากต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB. 2000) สหราชอาณาจักร (QCA. 2001) ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies. 2001; Victoria Board of Studies. 2001) และสิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education. 2001) พบว่ามีการประเมินระดับชาติ 2 แบบใหญ่ๆ คือ

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจผลการเรียน เป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาว โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของ

สหรัฐอเมริกา และ Qualifications & Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักร แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันคือ NAEP เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการสอบสำหรับนักเรียนทุกคน ที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนในระดับชั้นต่างๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Education (GCE), N-Level, O-Level และ GCE A-Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจการประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้นหรือตัวประโยค อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อีกด้วย

ดังนั้น ในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรได้มีการประเมินทั้งสองแบบนี้ควบคู่กันไปและเป็นอิสระต่อกัน การประเมิน NAEP เป็นโครงการของรัฐบาลกลาง และไม่มีผลต่อการได้ตกของผู้เรียน แต่ก็มีหลายรัฐที่มีการจัดสอบระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน เรียกว่า Exit Examination เช่น มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และแคลิฟอร์เนียใต้ เป็นต้น ซึ่งการประเมินระดับชาติในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนเป็นแบบ National Tests ของ QCE เหมือนของประเทศอังกฤษ โจนส์ (Jones. 1999 : 258) โดยประธานาธิบดีคลินตัน ได้เสนอให้มีการประเมินผู้เรียนทุกคนในระดับ Grade 4 ในวิชาการอ่าน และ Grade 8 ในวิชาคณิตศาสตร์ โดยอ้างว่าการประเมินโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจะให้ภาพในระดับหน่วยใหญ่ เช่น ภูมิภาค รัฐ และประเทศ แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และประธานาธิบดีบุชก็ได้ดำเนินนโยบายในทิศทางเดียวกัน คือ ได้เสนอนโยบายด้านการศึกษาชื่อ No Child Left Behind บุช (Bush. 2001 : 112) ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นกฎหมายการศึกษาชื่อ No Child Left Behind Act of 2001 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ โบเออร์ (Boehner. 2001 : 98)

1. ให้มลรัฐทั้งหลายและสถานศึกษาของรัฐจัดสอบนักเรียนตั้งแต่ระดับ Grade 3-8 ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ทุกๆ ปี โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างจากข้อสอบของรัฐที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นใหม่โดยให้เริ่มดำเนินการภายใน 3 ปี
2. ให้รัฐบาลกลาง (Federal Government) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบของมลรัฐต่างๆ
3. ห้ามมิให้มีการจัดสอบ National Tests ที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน

4. ให้มตรัฐต่างๆ สามารถยึดหยุ่นในการเลือกที่จะรับการประเมิน โดยโครงการ NAEP หรือ โครงการอื่นๆ ที่มีมาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้วยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา จากการศึกษาและพิจารณาตัวแบบวิธีการดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสาน โดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่างๆ และขณะเดียวกันได้หลีกเลี่ยงหรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงได้ตัวแบบการประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุด คือ National Tests หรือ NT ซึ่งมีลักษณะและแนวทางดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 4-7)

1. เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด คือ ประถมศึกษาปีที่ 3
2. เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับ โอกาสเข้าสอบ
3. เป็นการประเมินเฉพาะวิชา หรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตามระดับชั้น ดังนี้
 - ประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย และคณิตศาสตร์
 - ประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ
 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา
 - มัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาแกนตามหลักสูตร 8 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ และความถนัดทางการเรียน (Scholastic Attitude Test หรือ SAT) ได้แก่ ด้านภาษา การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์
4. เป็นการประเมินที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบ High-quality Multiple Choice แบบเขียนตอบ และแบบ Performance
5. เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้-ตก แต่กระทรวงศึกษาธิการจะออกประกาศนียบัตรแสดงผลการสอบให้เพื่อใช้ในการสมัครเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ
6. ผลการประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างการศึกษา และภูมิภาคได้อย่างไร นำเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนา
7. ผลการประเมินสามารถเป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล

การประเมินแบบ national test ดังกล่าวจะเป็นการประเมินแบบตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อรักษาความมีเอกภาพด้านนโยบาย และเป็นการประเมินที่สนับสนุนหลักการจัดการศึกษาเพื่อสร้างชาติตามนโยบายของรัฐบาลนั่นเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005 : 246) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับความสำคัญของการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก เหตุผลทางการเมือง (Political) และ ประการที่สอง เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) ในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง ส่วนในทางปฏิบัติ เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้ถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังที่ ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg & Ornstein, 2000 : 3) ได้ให้ทัศนะว่าตัวชี้วัดโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School Indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (O - NET) ในปีการศึกษา 2556 ในระดับชั้นและวิชาต่างๆ ดังนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของนักเรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้าน เก่ง ดี และมีสุข อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านดี และมีสุข ไว้ดังนี้ คือ 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยเคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักชาติรักสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และ 2) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 14) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ด้านผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2556 : 11) และเป้าหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านผู้เรียน 1 มาตรฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 4) ทักษะทางสังคมและ 5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น "คนเก่ง คนดี และมีความสุข" โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาการตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 1, 7 และ 8 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความกตัญญูกตเวที
4. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนร่วม
5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนร่วมอย่างคุ้มค่า
6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่ง

ความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความ

รุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมศิลปะผลงานด้านศิลปะ
2. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมศิลปะผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์
3. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมศิลปะผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

3. มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ
2. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต
3. ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทิต
4. ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว
5. ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
6. ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
3. ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประ โยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

4. ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
5. ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น และชอบมา

โรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
2. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัด

หลักศาสนา

3. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ
4. ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม

ของท้องถิ่นและของไทย

4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายในการ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนี้ คือ 1) เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า 3) มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ 4) มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด สร้างปัญญา และทักษะในการดำรงชีวิต 5) รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี 6) มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค 7) เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจไทยความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต การปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 8) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และ 9) รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้แก่สังคม

จากการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐาน การประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สรุปตัวบ่งชี้สำหรับการวัดคุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง ดี และมีความสุข ดังแสดงในตาราง 2.8

ตาราง 2.8 สรุปตัวบ่งชี้สำหรับการวัดคุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง ดี และมีมีความสุข

ตัวบ่งชี้	มาตรฐาน การศึกษา ของชาติ	มาตรฐาน การศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มาตรฐาน การประเมิน ภายนอก	หลักสูตร การศึกษา ขั้นพื้นฐาน
คุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง	✓	✓	✓	✓
1. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	✓	✓	✓	✓
2. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	✓	✓	✓	✓
3. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คอใครครอง และมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓
4. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓
คุณลักษณะของนักเรียนด้านดี		✓	✓	✓
1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา	✓	✓	✓	✓
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓	✓	✓
3. มีความกตัญญูกตเวที	✓	✓	✓	✓
4. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นเพื่อส่วนรวม	✓	✓	✓	✓
5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า		✓	✓	✓
6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓
คุณลักษณะของนักเรียนด้านมีความสุข				
1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓
2. มีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์	✓	✓	✓	
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ		✓	✓	
4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น		✓	✓	
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครูและผู้อื่น	✓	✓	✓	
6. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ		✓	✓	
7. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์		✓	✓	
8. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ		✓	✓	

จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข มีจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ แต่ในงานวิจัยนี้ได้รวบรวมและจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่สำคัญและมีลักษณะใกล้เคียงกันไว้เหลือเพียง 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทักษะในการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ความซื่อสัตย์สุจริต การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข และการชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของครู

ความพยายามในการนิยามความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้เกิดขึ้นในปีที่ 1935 โดย ฮอปพอก (Hoppock, 1935 : 99 ; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2005 : 47) ที่ได้พยายามกำหนดนิยามที่เหมาะสมขึ้นแต่ก็เกินไปด้วยความลำบาก เนื่องจากความรู้ในเรื่องดังกล่าวมีอยู่จำกัด อย่างไรก็ตามก็คิดว่านิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า การรวมเอาสภาพทางจิตวิทยาทางสรีระ และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวัง หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ สำหรับ พอร์เตอร์ และสมิธ (Porter & Smith, 1970 : 27 ; อ้างถึงใน เสาวณี ศรีพุทธรัตน์, 2547 : 56) สรุปไว้สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งเกิดการจากชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนั้นความพึงพอใจยังเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่ได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การถ้าบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูงคุณภาพของงานก็จะสูง แต่ถ้าบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย นั่นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989 : 232) ซึ่งโครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (The Overall Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets of Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจใน

งานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน และเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Hoy & Miskel. 2001 : 255) ; (Smith. 1992 65) ; (Lock. 1976 : 1319-1328) ; (Cranny, Smith & Stone. 1992 : 15) อีกลักษณะหนึ่ง มองความพึงพอใจในงาน คือ อารมณ์ที่ในปฏิกริยาต่องานของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวัง เช่นมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการทำงานต้องการของบุคคล หรือความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงาน ของผู้ทำงานและผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้เขา หรือมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งเกี่ยวกับงานที่ถูกแสดงด้วยความแตกต่างระหว่างจำนวนคุณค่าของผลที่ออกมาที่บุคคล ๆ หนึ่ง รับรู้เกี่ยวกับจำนวนของผลที่ออกมาที่เขารู้สึกว่าควรจะได้รับ (Cranny, Smith & Stone. 1992 : 170) ; (Lawler. 1987 : 37-38) ; (Hackman. 1987 : 76 - 81)

ดังนั้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวข้องกับระบบร่างกายของบุคคลทั้งภายในและภายนอก โดยเชื่อมโยงทั้งจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะแสดงออกมาในรูปของการกระทำ หรือการปฏิบัติ ถ้ามีความพึงพอใจในงาน นั้นแสดงว่า ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะเป็นที่พอใจขององค์กรตามที่ได้คาดหวังไว้เช่นกัน และหากองค์กรในระดับ โรงเรียนจะเห็นว่าความพึงพอใจในงานของครู ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้หลักสูตรมีประสิทธิผลเพราะความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง และยังมีผลกระทบต่อกลุ่มอื่นด้วย เช่น ถ้าครูพึงพอใจในงาน ก็จะมีพฤติกรรมการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจไปด้วย ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย (Herman & Herman. 1993 : 2-3)

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2549 : 95 - 98) ได้สรุปตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ไว้ดังนี้ 1) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากเกินกำลังความสามารถ 3) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) เพื่อนร่วมงานของส่วนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน 6) รู้สึกพอใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 7) พึงพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 8) การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูนั้นอาจมองได้สองลักษณะ คือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครู ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้ คือ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของศึกษานิเทศก์ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปของการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอน เป็นสำคัญและกลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นไป "โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้" (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549 : 74) เกี่ยวกับเรื่องนี้ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994 : 15 - 16) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์การนั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดียนักโดยเขาเห็นว่าควรให้นักเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building Community in School ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal Organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทน ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์การ (Organization) ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional Relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือ วิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์การ ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain Status Quo) ของหน่วยงานไว้ ดังนั้น Sergiovanni จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงกันข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมี

การผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน

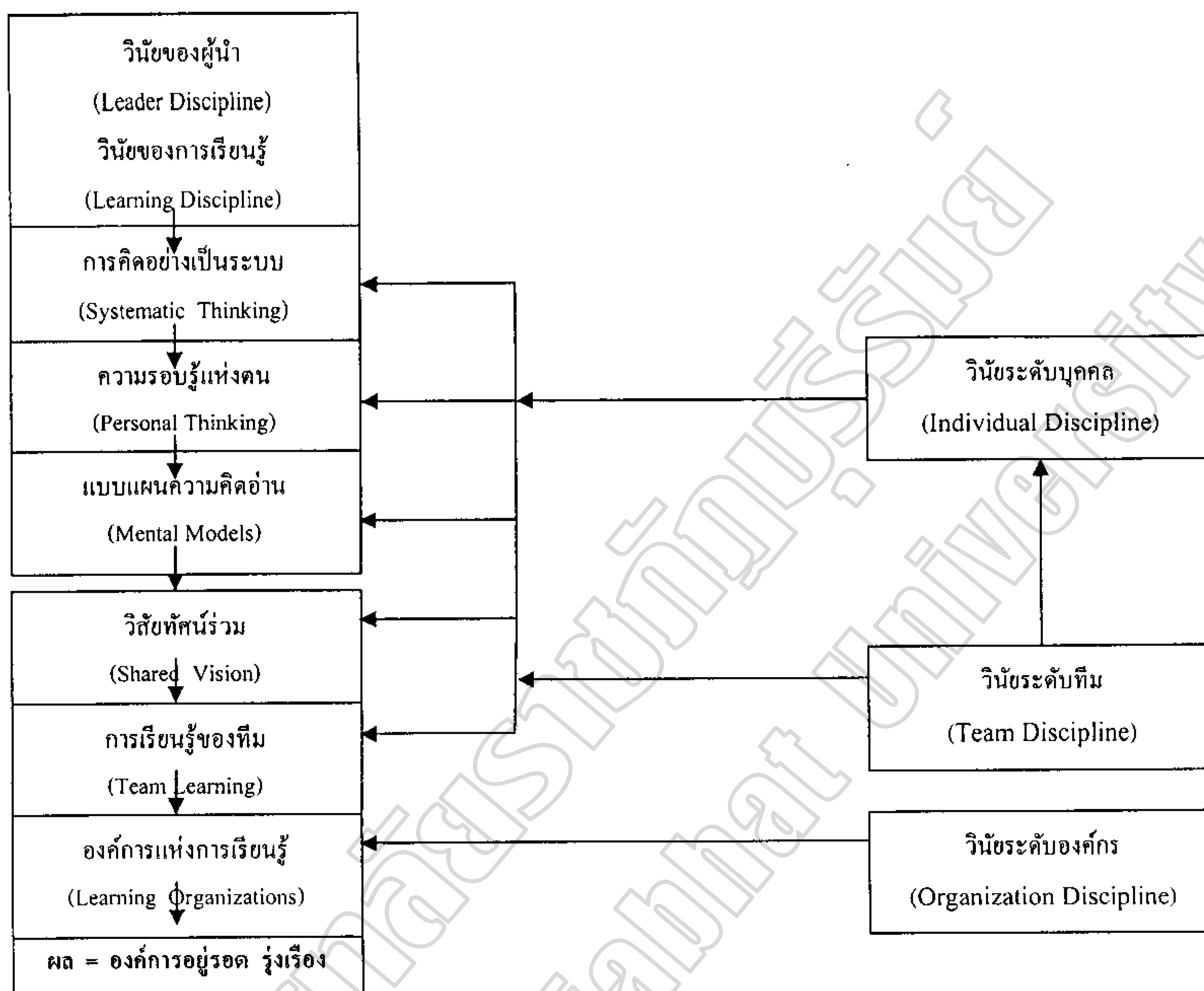
นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายให้มีการสร้างสถานสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Authority) ที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ทุกคน โดยทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคนต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้บริการและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความรู้เป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันเสาะหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้น

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ หากพิจารณาจากนิยาม คุณลักษณะหรือองค์ประกอบแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน โดยแนวคิดดังกล่าวเริ่มจาก อาร์กิริส และซอน (Argyris & Schon. 1978 : 2) ซึ่งทั้งสองเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา และศาสตราจารย์ด้านปรัชญาชาวสหรัฐอเมริกา ที่ได้เขียนตำราเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การและเป็นผู้ใช้ คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning : OL) แต่ก่อนข้างจะเป็นวิชาการและอ่านยากจึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมแพร่หลาย สำหรับผู้ที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีงานเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างแพร่หลายจนเป็นที่ยอมรับคือ เซงเก (Senge. 1990 : 139-269) ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการและการศึกษาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ในสหรัฐได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการหลายแห่งในสหรัฐ จึงพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

แนวคิดเบื้องต้นตามทัศนะของเซงเก (Senge. 1990 : 155) เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการให้เกิดผลจริงจังกในรูปของการนำไปปฏิบัติ แกบุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ โดยได้ให้ค่านิยมขององค์การแห่งการเรียนรู้

ว่าเป็นองค์การที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงาน

ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา คำว่า "วินัย (Disciplines)" หมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อแสวงหาการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ๆ ประกอบด้วยความรู้แห่งตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ซึ่งต่อมาเซนเก และคณะ (Senge et al. 1994 : 22) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์การแห่งการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ โดยเขาได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิผลในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาเรียกว่า วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning Cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม ดังกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ของเซนเก ที่แสดงในภาพประกอบ 2.10



ภาพประกอบ 2.10 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ของ Senge

นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นั้น จำเป็นต้องปรับในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของ โรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner - centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher - centered)
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ที่ประกอบเป็นชุมชน โดยรวม เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอื่นที่พยายามศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไปกับคุณลักษณะของการเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ อาทิ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996 : 92) ได้สรุปผลการวิจัยของศูนย์ศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้แห่งสถาบัน MIT สหรัฐอเมริกา ซึ่งระบุถึงคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์เป็นคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยได้เปรียบเทียบกันในแต่ละประเด็นไว้ ดังแสดงในตาราง 2.9

ตาราง 2.9 คุณลักษณะ 10 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้
1. ต้องเผื่อระวังตรวจสอบ (Scanning Imperatives) : กล่าวคือ มีการเผื่อระวังตรวจสอบสถานะแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	1. พิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อโรงเรียน และตัดสินใจได้ว่า เรื่องใดบ้างที่จำเป็นต้องตอบสนองและในทางกลับกันก็พิจารณาได้ว่าโรงเรียนจะสามารถมีอิทธิพลต่อสถานะแวดล้อมได้อย่างไร
2. ค้นพบช่องว่างของการปฏิบัติงาน (Performance Gaps) : กล่าวคือ รู้จักใช้ช่องว่างของการปฏิบัติงานที่ค้นพบมาแล้วเปลี่ยนให้เป็น โอกาสที่จะเรียนรู้	2. สามารถระบุถึงประเด็นหรือด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุงของโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ด้านการเรียนการสอนของครู อาจารย์ด้านงานวางแผนหลักสูตร โดยรวมของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องการวัดผล (Concern for Measurement) : ได้แก่ การวัดผลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบการ ด้านการตลาดและด้านความสามารถแข่งขัน เป็นต้น	3. ต้องสามารถระบุได้ว่า งานด้านใดของโรงเรียนที่ควรวัด

ตาราง 2.9 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้
<p>4. มีจิตสำนึกเรื่องการทดลอง (Experiment Mind Sets) : กล่าวคือ ถ้ามีการทดลองมากขึ้นเพียงไร องค์การก็ยิ่งเพิ่มการเรียนรู้มากขึ้นเพียงนั้น</p> <p>5. มีบรรยากาศที่เปิดเผย (Climate of Openness) : กล่าวคือ การเผยแพร่ ความรู้และการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย</p> <p>6. มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Education) : ให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่จะขาดมิได้</p> <p>7. มีวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Operational Variety) : ยึดความเชื่อที่ว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถทำได้หลายวิธี</p> <p>8. เปิดกว้างให้มีหลายช่องทางที่สามารถเสนอความคิดดีๆ (Multiple Advocates / Champions) : กล่าวคือ ทุกคนในองค์การสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อสู่การปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย</p> <p>9. การมีส่วนร่วมด้านภาวะผู้นำ (Involved Leaderships) : โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้มาจากความเห็นร่วมของทุกคน จนเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ</p> <p>10. มีมุมมองกว้างเชิงระบบ (System Perspective) : กล่าวคือ สร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ภายในอย่างเป็นระบบ</p>	<p>4. มีการกระตุ้นส่งเสริม ให้เกิดการค้นคิดนวัตกรรมและมีการทดลองอย่างหลากหลายเกิดขึ้นในโรงเรียน</p> <p>5. มีการแลกเปลี่ยน และให้สารสนเทศระหว่างกันผ่านการสื่อสารหลายทิศทาง อย่างกว้างขวางและเปิดเผยทั่วทั้งโรงเรียน</p> <p>6. การพัฒนาโรงเรียนต้องยึด โปรแกรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ (Professional Development) ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ</p> <p>7. มีการกระตุ้นให้มีวิธีการที่หลากหลายในการทำงาน และการแก้ปัญหาของการปฏิบัติการทุกด้านของโรงเรียน</p> <p>8. ดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานใดๆ ของโรงเรียน ยึดหลักการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ (Collegial Culture)</p> <p>9. ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่า ทุกทัศนะและมุมมองของทุกคน จะได้รับการนำไปสังเคราะห์ และจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ของโรงเรียน</p> <p>10. สร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานแบบทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง</p>

ส่วน คาร์สัน และคณะ (Karson et al. 2000 : 176) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิกตัวแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony Model) เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open Culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized Structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นตัวแบบที่ทีมงานเป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

อย่างไรก็ตาม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียน บ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการและองค์กรภาครัฐ และเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (Student Level) ระดับวิชาชีพ (Professional Level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ดังนี้

ระดับนักเรียน (student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning Making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of Learning how to Learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of Knowledge of Content Skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic Learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem Seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem Solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่หลากหลายและการสร้างความหมาย (Meaning Making) จากสิ่งที่เรียน เช่น การมีนิสัยรักการอ่าน การเขียนและการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล ความสนใจแสวงหาจากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และการมีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน เป็นต้น

ระดับวิชาชีพ (Professional Level) เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่าชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional Community) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหาร ได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งความรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่างๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง กล่าวคือ มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา มีทีมงานและวิธีการที่หลากหลายในการทำงาน และยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ

ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) เป็นระดับที่ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน

และโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียนรวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจ เอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็น โลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชนไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่างๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (Student Level) ระดับวิชาชีพ (Professional Level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) แต่ในงานวิจัยนี้ ต้องการวัดระดับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านครูผู้สอนซึ่งบทบาทของศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ในการเป็นผู้นิเทศ เป็นพี่เลี้ยงโดยตรงของครู จึงกำหนดตัวบ่งชี้ / สาระหลักเพื่อการวัดไว้เฉพาะการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ความใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือเป็นทีม

จากการศึกษาวิเคราะห์ และคัดสรรองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นสาระหลักสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัยไว้เป็นเบื้องต้น ดังแสดงในตาราง 2.7

จากการศึกษาวิเคราะห์ และคัดสรรองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นสาระหลักสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัยไว้เป็นเบื้องต้น ดังแสดงในตาราง 2.10

ตาราง 2.10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผลของ
สถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนผลการสอบระดับชาติ 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปลายปีการศึกษา
2) คุณลักษณะของนักเรียน	ระดับการเรียนรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร สุขภาพ พลานามัย และสุนทรียภาพ	1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2. ทักษะการคิด 3. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4. ความรับผิดชอบ 5. ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 6. ความซื่อสัตย์สุจริต 7. การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า 8. สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย 9. สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 10. ชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย
3) ความพึงพอใจของครู	ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำให้ความพึงพอใจในงานนี้จะป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของศึกษานิเทศก์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1. สภาพแวดล้อมการทำงาน 2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3. ความไว้วางใจของศึกษานิเทศก์ 4. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ตาราง 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในด้านต่อไปนี้เป็นที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แสวงหาความรู้ และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ พัฒนางานอย่างเป็นระบบ และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2. แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ 3. ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4. พัฒนางานอย่างเป็นระบบ 5. ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม

จากการวิเคราะห์วรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีข้างต้นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness) ไว้อย่างหลากหลายที่เป็นการสนับสนุนส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยมุ่งไปที่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านนักเรียนมากกว่า จึงเขียนตัวแบบในการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมดนี้ถือเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันตามแนวการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ตาราง 2.11 ตัวแปรด้านสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรประจักษ์
1. สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา 2. ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ 3. กลวิธีในการนิเทศ 4. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ 2. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ 3. ทักษะการสื่อสาร
3. กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ 2. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียน 3. การสาธิตการสอน 4. การประชุมปฏิบัติการ
4. ประสิทธิผลของสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. คุณลักษณะของนักเรียน 3. ความพึงพอใจของครู 4. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่อ้างสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ กิจกรรมการนิเทศการศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา และกำหนดตัวแปรสังเกตของแต่ละตัวแปรแฝงภายใน โดยอธิบายเป็นโครงสร้างเชิงเส้นตามที่กรอบแนวคิดของการวิจัย ไว้ในภาพประกอบ 2.10

แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบจำลองหรือแบบจำลอง (Model) ที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable) แบบจำลองนี้มีพัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์ 2 เทคนิค คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบของเทอร์สโตน (Thurstonian Factor Analysis) และการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) หรือกล่าวได้ว่าแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นนี้ สืบเคราะห์มาจากวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธี คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) 2) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และ 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่เป็นสมมติฐานวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งมีการแสดงดัชนีความสอดคล้อง การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองลิשראלใน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ ลดข้อจำกัดในเรื่องของข้อตกลงเบื้องต้น โดยเฉพาะ ข้อที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนและข้อตกลงที่ว่าตัวแปรที่สังเกตได้ต้องไม่มีความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ถือได้ว่าเป็นแบบจำลองทางการวิจัยที่มีประโยชน์อย่างมาก สามารถใช้ได้กับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เกือบทุกประเภท (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 20)

ทั้งนี้ แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยแบบจำลองที่สำคัญ 2 แบบจำลอง คือแบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Model)

1. แบบจำลองการวัด (Measurement Model) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง (Latent Variable) มี 2 แบบจำลอง คือ แบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรภายนอกและแบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรภายใน โดย 2 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 24)

2. แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) เป็นแบบจำลองที่แสดงระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลอง มีการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบหรือตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง η

และมักมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มตัวแปร โดย η เป็นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม (Latent Endogenous Variable) และ ξ เป็นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ (Latent Exogenous Variable)

วิธีการวิเคราะห์แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น มีข้อตกลงเบื้องต้นในการเลือกใช้ สรุปได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 :45)

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลอง เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบบวกและเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship)
2. คุณลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ทั้งตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก และความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน e, d, z ต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์กรณีเป็นตัวแปรทวิภาค (Dichotomous Variable) ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.5 ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแปรปรวนสามารถนำมาวิเคราะห์แบบจำลองนี้ได้
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรความคลาดเคลื่อน คือ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรแต่ละกลุ่มความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน แต่ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้ มีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ข้อ คือ
 - 3.1 ความคลาดเคลื่อน e และตัวแปรแฝง E เป็นอิสระต่อกัน
 - 3.2 ความคลาดเคลื่อน d และตัวแปรแฝง K เป็นอิสระต่อกัน
 - 3.3 ความคลาดเคลื่อน z และตัวแปรแฝง K เป็นอิสระต่อกัน
 - 3.4 ความคลาดเคลื่อน e, d และ z เป็นอิสระต่อกัน
4. สำหรับการวิเคราะห์อนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (Time Lag) ระหว่างการวัดแบบจำลองสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

แบบจำลองสมการ โครงสร้าง

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

แบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน

$$Y = \Delta Y\eta + \varepsilon$$

แบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก

$$X = \Delta X\xi + \delta$$

เวกเตอร์ของตัวแปรในแบบจำลองมีสัญลักษณ์อักษรกรีก และความหมายดังนี้

X แทน เวกเตอร์ของตัวแปรนอกสังเกตได้ X

Y แทน เวกเตอร์ของตัวแปรในสังเกตได้ y

ξ แทน เวกเตอร์ของตัวแปรนอกแฝง K

η แทน เวกเตอร์ของตัวแปรในแฝง E

δ แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X

ϵ แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y

z แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปร E

นอกจากสัญลักษณ์ข้างต้นแล้ว โปรแกรมลิสเรลยังประกอบด้วยเมทริกซ์พารามิเตอร์ อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือสัมประสิทธิ์การถดถอย ทั้งหมด 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ทั้งหมด 4 เมทริกซ์ ดังมีสัญลักษณ์และความหมายดังต่อไปนี้

$\Delta X = LX$ แทนเมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K

$\Delta Y = LY$ แทนเมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน E

$\Gamma = GA$ แทนเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E

$\beta = BE$ แทนเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก E

$\Phi = PH$ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง K

$\Psi = PS$ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายในแฝง E

$\Theta\delta = TD$ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d

$\Theta\epsilon = TE$ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e

โดยทั่วไปแบบจำลองการวัดจะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝง นอกจากนั้น ยังใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามเชิงทฤษฎีหรือไม่ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างไร วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ใช้ในการสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์จะได้ตัวแปรน้อยลงและได้องค์ประกอบร่วม การวิเคราะห์ในลักษณะนี้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งมีจุดอ่อนที่ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ตรงตามสภาพ

ความเป็นจริง เนื่องจากการไปกำหนดให้ตัวแปรทุกตัวแปรในแบบจำลองเป็นผลมาจากองค์ประกอบ
รวมทุกตัว และส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่ศึกษาไม่สัมพันธ์กันประเด็นที่ 2 ใช้ใน
การตรวจสอบแบบจำลองสมมติฐานที่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะนี้เรียกว่าการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งจะช่วยลดข้อดีของการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 98)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องคำนึงถึงข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 100)

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ นั่นคือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความ
แปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor =
U) แบบจำลองสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = \sum aF + U$$

Z คือ ผลบวกเชิงเส้นขององค์ประกอบร่วม F1, F2

U คือ องค์ประกอบเฉพาะ

a_1, a_2 คือ น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

2. องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว เป็นอิสระ
ต่อกันนั่นคือ ค่าความแปรปรวนร่วมองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์

3. คุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วยผลบวกขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนจาก
องค์ประกอบร่วม เมื่อแบบจำลองอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานจะมีค่าเฉลี่ยเป็น ศูนย์ และความแปรปรวนเป็นหนึ่ง
ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์
- 2) การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of Initial factor)
- 3) การหมุนแกน (Method of Rotation)
- 4) การสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ

ในการดำเนินงานเพื่อการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอนที่สำคัญ
(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 64) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดข้อมูลเฉพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model) เป็น
การกำหนดเมทริกซ์ทั้ง 8 ให้สอดคล้องกับแบบจำลองการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรม
ประมาณค่าพารามิเตอร์ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในแบบจำลองลิสเรล ซึ่ง Joreskog และ Sorbom
(1989 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 65) กำหนดค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบคือ

1. พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters) เมื่อแบบจำลองการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้น จะกำหนดให้มีค่าเป็นศูนย์ ใช้สัญลักษณ์ "0"
2. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เมื่อแบบจำลองการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับ 1 กรณีเช่นนี้ จะกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์แทนที่ค่า พารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์บังคับ
3. พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องที่ความต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างหนึ่งอย่างใด ใช้สัญลักษณ์ "*"

ขั้นตอนที่ 2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the Model)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง คือ การระบุว่าแบบจำลองนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ เงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นค่าเดียวพอดีมี 3 ประเภท คือ

1. เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) ของการระบุได้พอดี แบบจำลองจะต้องมีลักษณะ คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขนี้เรียกว่า กฎที (t-rule)
2. เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) ของการระบุได้พอดีสำหรับความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลองมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะในแต่ละแบบจำลอง
3. เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary & Sufficient Condition) เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกล่าวว่า แบบจำลองระบุได้พอดีก็ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของประชากร

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์จากแบบจำลอง (Parameter Estimation from the Model) ใช้หลักการนำเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง (ข้อมูลเชิงประจักษ์) มาเปรียบเทียบกับเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณได้ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกัน หมายความว่าแบบจำลองที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองที่เป็นสมมติฐาน (Model Validity)

ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเสนอค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบ 4 วิธี คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 :85)

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlation of Estimation) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระจะ

ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่และแบบจำลอง วิจัยอาจยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณว่าแบบจำลองการวิจัย จะไม่เป็นบวกแน่นอน และเป็น แบบจำลองที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation & Coefficient of Determination) สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้ง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการ โครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่ สูงแสดงว่าแบบจำลองมีความตรง

3. ค่าสัมประสิทธิ์วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เป็นค่าสถิติที่ จะตรวจสอบความตรงในภาพรวมทั้งหมดของแบบจำลอง และยังสามารเปรียบเทียบระหว่าง แบบจำลองว่าแบบจำลองใดจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท ได้แก่

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 ยิ่งใกล้ 0 มาก แสดงว่าแบบจำลองลิสเรลสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนี GFI จะมี ค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงองศาความอิสระ ซึ่งรวมจำนวนตัวแปรและขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ แบบจำลอง 2 แบบจำลอง RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) การตรวจสอบ ความกลมกลืนของแบบจำลองข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรพิจารณาถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ถ้าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับแบบจำลอง

ขั้นตอนที่ 5 การปรับแบบจำลอง (Model Modification Indices)

ในขั้นตอนนี้เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับ ไค-สแควร์ ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น มีประโยชน์ช่วยในการตัดสินใจที่จะปรับแบบจำลองให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การแปลความหมายการวิเคราะห์ผล

เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาแปลความหมายและอธิบายถึงผลการวิจัย

ข้อดีของแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กับแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมพบว่า แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดีกว่าแบบจำลองแบบดั้งเดิมอย่างเห็นได้ชัดอยู่ 4 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 98) ได้แก่

1. ความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน (Error of Measurement) เนื่องจากการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้น จะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ
2. การผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม โดยยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น
3. การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองลิสเรลสามารถวิเคราะห์แบบจำลองที่มีตัวแปรแฝงได้ด้วย
4. การคำนวณค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ในแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือและการปรับแบบจำลองมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน ต้องใช้เวลานานจึงจะสามารถสร้างแบบจำลองได้สำเร็จ แต่ในแบบจำลองลิสเรลสามารถคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนแบบจำลองทำได้ง่ายกว่าแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนกีฬาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนกีฬา ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มี 3 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์ครั้งนี้มีแบบจำลองทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าแบบจำลองและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคูณลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือแบบจำลองการวัด 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน เป็นต้น 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะแปลความหมายได้ง่ายและมีความถูกต้องเพราะมีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Test) ระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเมื่อนำผลไปใช้ต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น การใช้องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen Value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า 0.30 วิธีการดังกล่าวทำให้ความคลาดเคลื่อนในการแปลผลการวิเคราะห์เพราะไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า 0.30 มาใช้และยังไม่มีหลักในการแปลผล เพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบได้ทั้งที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 :107)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (2551 : 46) ได้เสนอแนะถึงการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2. การส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การส่งเสริมสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

4. การส่งเสริม การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

5. การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการ การศึกษา

6. การส่งเสริมการศึกษา วิจัยและพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามี คุณภาพได้มาตรฐาน

โคล, สแชรริงเจอร์ และแฮร์ริช (Cole, Scharinger & Harris. 2002 : 145-163); กรุง (Krung. 1998 : 56)) ได้กล่าวถึงสมรรถนะศึกษาขั้นสูงนั้น โดยระบุถึงการแสดงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร 3) การเป็นที่ปรึกษา 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและ ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น 5) วางกรอบแนวทางในการทำงานให้กับสถานศึกษา 6) วางกรอบแนวทางในการสอนของครู 7) การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่มีเหมาะสม 8) การนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด และ 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าของครูอย่างใกล้ชิด

บาบารา, แดรี และมินสกี (Barbara, Dare & Minsky. 2003 : 15) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การนิเทศในการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ดี การสร้างความใกล้ชิดและการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

การ์คเนอร์ และเดย์ (Gerstner & Day. 1997 : 231) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจบุคคลอื่น เช่น มีความเข้าใจความต้องการความช่วยเหลือของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู 2) มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ และ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น มีพฤติกรรมที่ดีระหว่างบุคคล เช่น เข้ากับทุกคนได้ง่ายไม่ถือตัว

ออฟเฟอร์แมน และแมนลามูท (Offerman & Manlamut. 2002 : 36-69) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์เอาไว้ว่า “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คงเส้นคงวาและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ

เวสต์วูด และแคราฟอร์ด (Westwood & Caeraford, 2002 : 175-190) ที่ได้กล่าวไว้ว่า
ศึกษานิเทศก์ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสอน มีความเชื่อมั่น
ในตนเอง และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

โรเซนโฮลต์ซ์ (Rosenholtz, 1998 : 98) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของ
ศึกษานิเทศก์ พบว่า ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อครูที่จะเข้ารับการนิเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายความ
สัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่
ของศึกษานิเทศก์ 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ กิจกรรมการนิเทศ
การศึกษา และ 3) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ
ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของ
การวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่

การศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

- 1.1 ด้านการนิเทศการศึกษา
- 1.2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.3 ด้านการวิจัยทางการศึกษา

2. การศึกษาองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

- 2.1 ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์
- 2.2 นวัตกรรมของศึกษานิเทศก์
- 2.3 ทักษะการสื่อสาร

3. การศึกษาองค์ประกอบด้านกิจกรรมการนิเทศการศึกษาได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

- 3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ
- 3.2 การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียน
- 3.3 การสาธิตการสอน
- 3.4 การประชุมปฏิบัติการ

4. การศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับกับหน้าที่ได้คัดเลือกตัวแปรดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

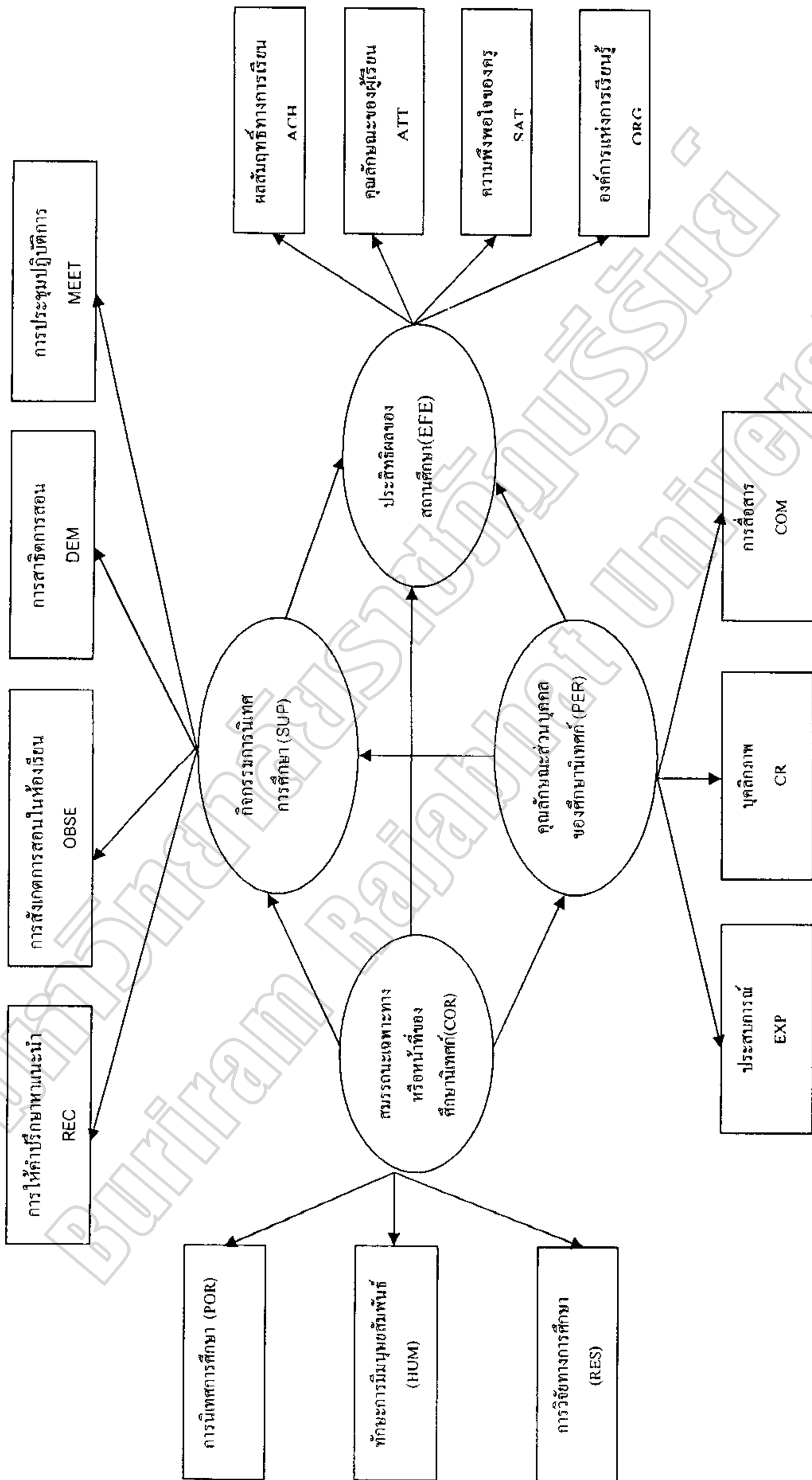
4.2 คุณลักษณะของนักเรียน

4.3 ความพึงพอใจของครู

4.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ดังแสดงตามภาพประกอบ 2.11

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ภาพประกอบ 2.11 กรอบแนวคิดของการวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของ สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ออกแบบ ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนที่ 1 นี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและร่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์ในเบื้องต้นมาร่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ในกรอบที่เตรียมมาใช้ประเด็น แนวคำถามกว้างๆ ให้ผู้สนทนาเล่าเรื่องราวต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย โดยผู้สัมภาษณ์สามารถตั้งคำถามขึ้นเองในขณะทำการสัมภาษณ์เมื่อพิจารณาเห็นว่าคำถามดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ในขณะนั้นและทำให้ได้รับข้อมูลหลักฐานที่มีความละเอียดถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วนในประเด็นที่ต้องการทราบ

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์คือผู้เชี่ยวชาญด้านงานนิเทศการศึกษาจำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มีขั้นตอนในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก
2. มีผลงานในด้านงานนิเทศการศึกษาเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต้นสังกัด
ผู้ร่วมงานหรือสังคม
3. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
4. มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา 15 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 นี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากฐานความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านงานนิเทศการศึกษาหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงซึ่งพิจารณาจากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และงานเขียนที่ปรากฏในเอกสารทางวิชาการซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากวรรณกรรมดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ต้องการศึกษาเนื้อหาสาระจากแหล่งข้อมูลต่างๆเพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครอบคลุม
2. แยกแยะรายละเอียดในตัวแปรของรูปแบบที่ต้องการเพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา
3. สรุปตัวแปรที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงก่อนนำไปสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีแบบแผนการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการวัดครั้งเดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The One Short. Non-Experimental Case Study Design) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะแรกเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์แล้วนำผลการศึกษามา กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิจัยระยะนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ต้องอาศัยสถิติตัวเลข แต่อาศัยข้อมูลสารสนเทศ รายละเอียด ด้านสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็น คำตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหาข้อสรุปตามประเด็นคำถาม อธิบายความเชิงพรรณนา แล้วจัดหมวดตามหัวข้อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความ สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยในขั้นตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบ

คำถามการวิจัยว่า รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 60 เขต จำนวน 1,058 คน(ข้อมูล สนฐ. ปีการศึกษา 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงซ้อน (Multivariate) ซึ่งเป็น ลักษณะของการใช้เทคนิค SEM (Structural Equation Modeling) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มี ขนาดใหญ่พอสมควรซึ่ง โบลเลน (Bollen, 1989 :368) ได้เสนอแนะว่าเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่าถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วยในขณะที่เบนท์เลอร์ และ เซาว์ (Bentler & Chou, 1987 ; cited in Schumacker & Lomax, 2004 : 50) ได้เสนอว่าสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงซ้อนด้วยการใช้โปรแกรม LISREL ทั้งในการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการประมาณค่าพารามิเตอร์กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่พอสมควรและในขณะที่ เทดดี และ ทาชากอริ (Teddlie & Tashakkori, 2009 ; อ้างถึงใน อิสระ ทองสามสี, 2555 : 73) ได้กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ

ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 99	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95
100	99	80
500	476	218
1,000	906	278
2,000	1,656	323
3,000	2,286	341
ไม่จำกัด	9,604	384

เมื่อพิจารณาจากตาราง 3.1 พบว่าขนาดประชากร 1,000 มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสร้อยละ 99 ที่ค่าสถิติของตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนค่าพารามิเตอร์ของประชากรจะเท่ากับ 906 คน การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 1,058 คน จาก 60 เขตพื้นที่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่แบบเจาะจงโดยกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถามจำนวน 6 เขตพื้นที่ โดยมีผู้ให้ข้อมูล 100 คน และกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจำนวน 54 เขตพื้นที่ มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 958 คน และใช้ศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถาม 958 คน เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่

2.1.1 สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์

สามารถวัดด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ด้านการนิเทศการศึกษา 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ด้านการวิจัยทางการศึกษา

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

2.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์สามารถวัดด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) ด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ 2) ด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ และ 3) ด้านทักษะการสื่อสาร

2.2.2 กิจกรรมการนิเทศการศึกษาสามารถวัดด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ 2) การสังเกตการสอนในห้องเรียน 3) การสาธิตการสอน 4) การประชุมปฏิบัติการ

2.2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ผลสัมฤทธิ์การเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยระยะนี้เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยตำราและวารสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศเพื่อกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง ของภาษาแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐ ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการ นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์ ดร.สุภาภรณ์ กิตติรัชคานนท์ และ ดร.กฤตพัฒน์ พลความ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับศึกษานิเทศก์ ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α Coefficient)

แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์และประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับกับหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการนิเทศ 2) สมรรถนะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา

2. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์

ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์ 2) บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ 3) ทักษะการสื่อสาร

3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศการศึกษาได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอแนะ 2) การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียน 3) การสาธิตการสอน 4) การประชุมปฏิบัติการ

4. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่

1) ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ

2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ (Index of Item-Objective : IOC) โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือสูงกว่า 0.50 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงให้เห็นว่าค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม จึงสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของ สุวิมล ติรกานันท์ (2551: 147-148) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

2.5.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 97) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ (มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป)

2.5.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 99)

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีอำนาจจำแนกและความเที่ยง ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.9807

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในบางส่วน และบางส่วนได้ให้ผู้ช่วยนักวิจัยนำส่งให้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการติดตามสอบถามเป็นระยะโดยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้อีกครั้ง การโทรศัพท์สอบถาม ติดตามด้วยตนเองตลอดจนการใช้อีเมลล์ ช่วยในการรับส่งแบบสอบถาม ในลักษณะออนไลน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นเพื่อให้ทราบถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่างๆด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1.1 ความถี่ค่าสถิติร้อยละ

4.1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเบ้ และความโด่ง

4.1.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม LISREL ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรทั้งภายในและภายนอกผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่างๆค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สาริสและสตรองครอสท์ (Sarlis & Stronkgorst. 1984 : 200))

4.2.2 ดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า .09 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์(แอนเดอร์สัน และ เกอร์บิง (Anderson & Gerbing. 1984 : 155-173))

4.2.3 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้นถ้าค่า GFI และ AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สำราญ มีแจ้ง. 2546 : 90)

4.2.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 46)

4.2.5 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardize Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมตริกซ์ที่ประมาณค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen. 1989 : 220 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 55)

เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1.ค่าไค-สแควร์	ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
2.ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.09 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
3.ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.09 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
4.ค่า RMSEA	น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5.ค่า Largest Standardized Residual	ควรมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

4.2.6 การปรับรูปแบบ (Model Adjustment) จะทำการปรับรูปแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยจะพิจารณาค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Indices) ซึ่งจะบอกว่าควรลากเส้นอิทธิพลเพิ่มหรือตัดเส้นอิทธิพลออกในตัวแปรคู่ใด จึงจะทำให้รูปแบบมีความกลมกลืนดีขึ้นและมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Overall Fit) ของรูปแบบว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดรูปแบบเมื่อพบค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 55)

5. การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้

5.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับการรับรู้มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5 คะแนน
ระดับการรับรู้มาก	ให้ค่าคะแนน	4 คะแนน
ระดับการรับรู้ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3 คะแนน
ระดับการรับรู้น้อย	ให้ค่าคะแนน	2 คะแนน
ระดับการรับรู้น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1 คะแนน

5.2 การแปลผลคะแนน

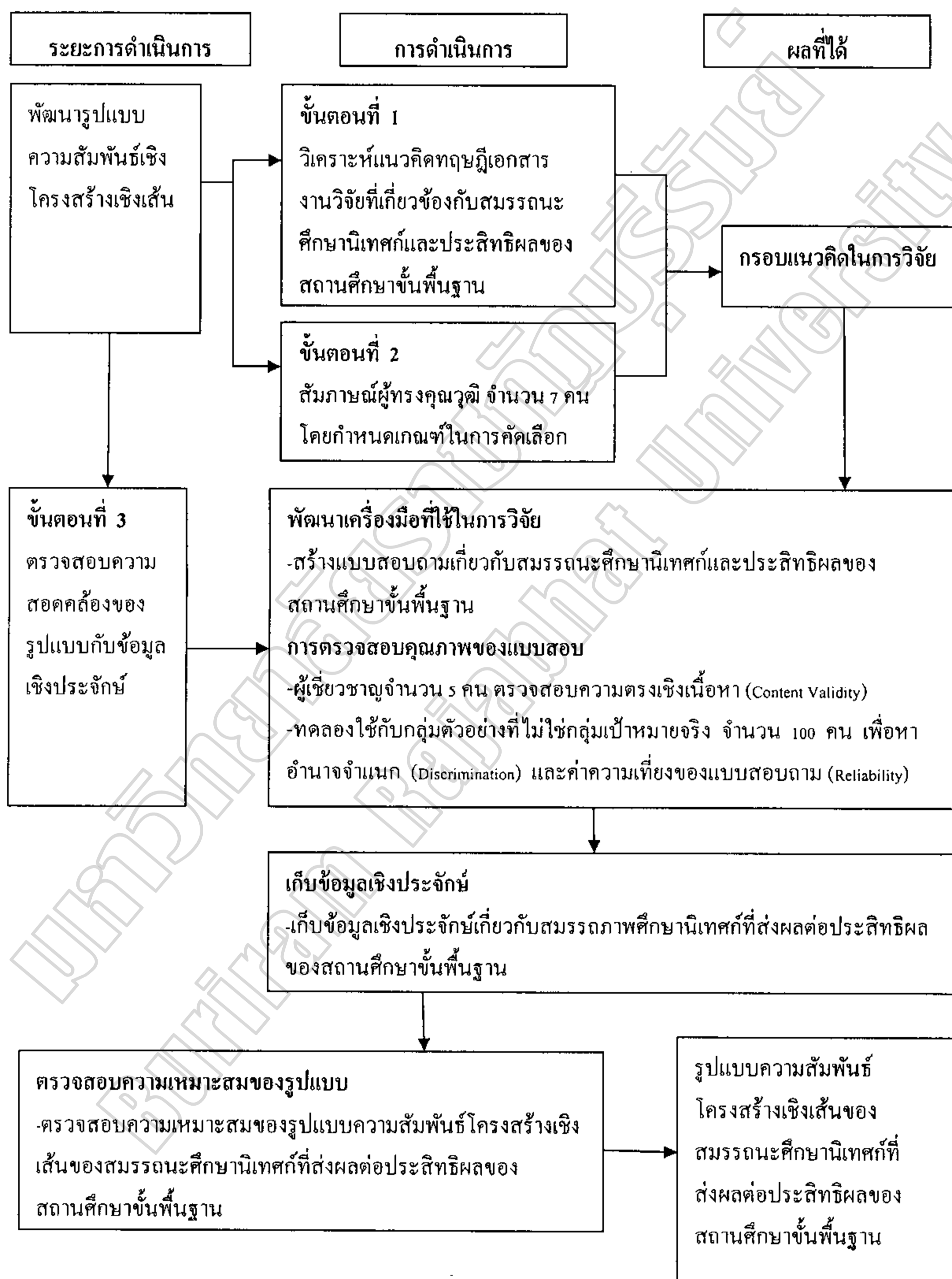
สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการศึกษาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549 : 119)

4.51-5.00	หมายถึง	สมรรถนะศึกษานิเทศก์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	สมรรถนะศึกษานิเทศก์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	สมรรถนะศึกษานิเทศก์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	สมรรถนะศึกษานิเทศก์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	สมรรถนะศึกษานิเทศก์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543: 65)

0.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ประการแรก เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประการที่สองเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประการที่สามเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่

COR	แทน	สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ
A	แทน	ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา
B	แทน	ทักษะ การมีมนุษยสัมพันธ์
C	แทน	ทักษะการวิจัยทางการศึกษา
A	แทน	ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่

PER	แทน	คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ
D	แทน	ประสบการณ์ศึกษานิเทศก์
E	แทน	บุคลิกภาพศึกษานิเทศก์
F	แทน	การสื่อสาร
SUP	แทน	กิจกรรมการนิเทศการศึกษา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ
G	แทน	การให้คำปรึกษาแนะนำ
H	แทน	การสังเกตการสอนในห้องเรียน
I	แทน	การสาธิตการสอน
J	แทน	การประชุมปฏิบัติการ
EFE	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ
K	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
L	แทน	คุณลักษณะของผู้เรียน
M	แทน	ความพึงพอใจของครู
N	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SKEW	แทน	ความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)

RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect เท่ากับ DE + IE)

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะนำเสนอผล ดังนี้ 1) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนและ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการนิเทศ สมรรถนะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย ด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ ด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ และด้านทักษะการสื่อสาร 3) กิจกรรมการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแนะนำ การสังเกตการสอนในชั้น การสาธิตการสอน และการประชุมปฏิบัติการ 4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ การนิเทศการศึกษา ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และการวิจัยทางการศึกษา 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์ บุคลิกภาพ และการสื่อสาร 3) กิจกรรมการนิเทศการศึกษา ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ การให้คำปรึกษาแนะนำ/เสนอ และการสังเกตการสอนในชั้น การสาธิตการสอน และการประชุมปฏิบัติการ 4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว คือ คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 สรุปผลการศึกษาศมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทางหรือหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ การนิเทศการศึกษา ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และการวิจัยทางการศึกษา	สมรรถนะของการปฏิบัติงานการนิเทศ ได้แก่ 1. มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี 2. มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก เป็นนักวิชาการที่น่าเชื่อถือ 3. ควรมีประสบการณ์ในการสอนและการนิเทศ และสามารถให้คำแนะนำที่ดี มีประโยชน์กับครูผู้สอนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ 1) การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1.1 หลักการและรูปแบบการนิเทศ 1.2 วิธีการและกระบวนการนิเทศ 1.3 กลยุทธ์การนิเทศ 1.4 การนิเทศภายใน 2) ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 2.1 มีความเข้าใจบุคคลอื่น 2.2 มีบุคลิกภาพที่ดี

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล การวิเคราะห์
	4. ควรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาครูผู้สอน และสามารถต่อยอดผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างสูงสุด	2.3 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล 3) การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย 3.1 การกำหนดประเด็นปัญหา 3.2 การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำวิจัย 3.3 ระเบียบวิธีวิจัย 3.4 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู
2) องค์ประกอบด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวคือ บุคลิกภาพ การ สื่อสาร และประสบการณ์ ของศึกษานิเทศก์	1. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์เป็น สิ่งที่สำคัญมาก ควรเป็นผู้ที่มี กิจกรรมขาท และการแต่งกายที่ เหมาะสม พุดจาจะฉานเสียงดัง ชัดเจน มีวาทศิลป์ในการสนทนา 2. มีภูมิความรู้ที่ชัดเจน สามารถ ถ่ายทอด ให้คำแนะนำ หรือขยาย ผลเกี่ยวกับความรู้ที่ได้มาให้กับครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีทักษะ การสื่อสารที่ดี เรียงลำดับขั้นตอน ความสำคัญของเนื้อหาที่จะ นำเสนอ สามารถสื่อสารได้อย่าง ถูกต้อง สามารถเข้าใจได้อย่างง่าย นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอีกด้วย	2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร แฝง 3 ตัวคือ 1. บุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1.1 บุคลิกภาพภายนอก 1.2 บุคลิกภาพภายใน 2. การสื่อสาร ประกอบด้วย 2.1 ผู้ส่งสาร 2.2 ผู้รับสาร 2.3 ช่องทางการสื่อสาร 3. ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3.1 ประสบการณ์ของ ศึกษานิเทศก์ 5 ปีลงมา 3.2 ประสบการณ์ในการนิเทศ มากกว่า 5 ปี

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
3) องค์ประกอบด้านกิจกรรมการนิเทศการศึกษา	กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการนิเทศการศึกษา คือ เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมกระบวนการของการนิเทศกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จของโรงเรียนและเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ดังนั้นผู้นิเทศจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศ โดยจะขอแนะนำกิจกรรมการนิเทศที่สำคัญและใช้มาก กิจกรรมการนิเทศ เช่น การบรรยาย, การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ, การบรรยายเป็นกลุ่ม, การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ , การสังเกตในชั้นเรียน , การสาธิต, การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง , การประชุมกลุ่มย่อย,	3) องค์ประกอบด้านกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวคือ 1. การให้คำปรึกษาแนะนำ 1.1 การศึกษาข้อมูลของครูผู้รับการนิเทศ 1.2 นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาช่วยครู 1.3 ให้คำแนะนำครูผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล 1.4 การให้ครูประเมินตนเองเพื่อสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. และการสังเกตการสอนในห้องเรียน 2.1 ประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ 2.2 ศึกษารูปแบบการเยี่ยมชมชั้นเรียน 2.3 ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเยี่ยมชมชั้นเรียน 2.4 และการสังเกตการสอนในห้องเรียนตามตาราง 2.5 ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล การวิเคราะห์
	การจัดทัศนศึกษา, การเยี่ยมชม การปฏิบัติตามคำแนะนำ ซึ่งนอ อยู่กับตัวศึกษานิเทศก์เองที่จะนำ วิธีการใดไปใช้ตามสถานการณ์ และบริบทที่มีความแตกต่างกัน	2.6 มีการปรับปรุงชั้นเรียนตาม เกณฑ์ที่กำหนด 3. การสาธิตการสอน 3.1 มีการสาธิตการสอนให้ผู้รับการ นิเทศ 3.2 มีการตรวจสอบผลการสอน ของครูหลังจากทำการสาธิตการ สอนได้ช่วยจูงใจผู้เรียนมากขึ้น เพียงใด 4. การประชุมปฏิบัติการ 4.1 มีการจัดประชุมปฏิบัติการ 4.2 เปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ 4.3 ปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม
4) องค์ประกอบด้าน ประสิทธิผลของ สถานศึกษา มีตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัว คือ คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	คำนึงถึงความพึงพอใจของครู ตลอดจนเป็นการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน 1. ผู้เรียนควรมีลักษณะอันพึง ประสงค์และผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติ ที่ระบุไว้ในหลักสูตร 2. ผู้เรียนควรมีความประพฤติ มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม	4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของ สถานศึกษา มีตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัว คือ 1. คุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย 1.1 ความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร 1.2 ทักษะการคิด 1.3 ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา

ตาราง 4.1 (ต่อ)

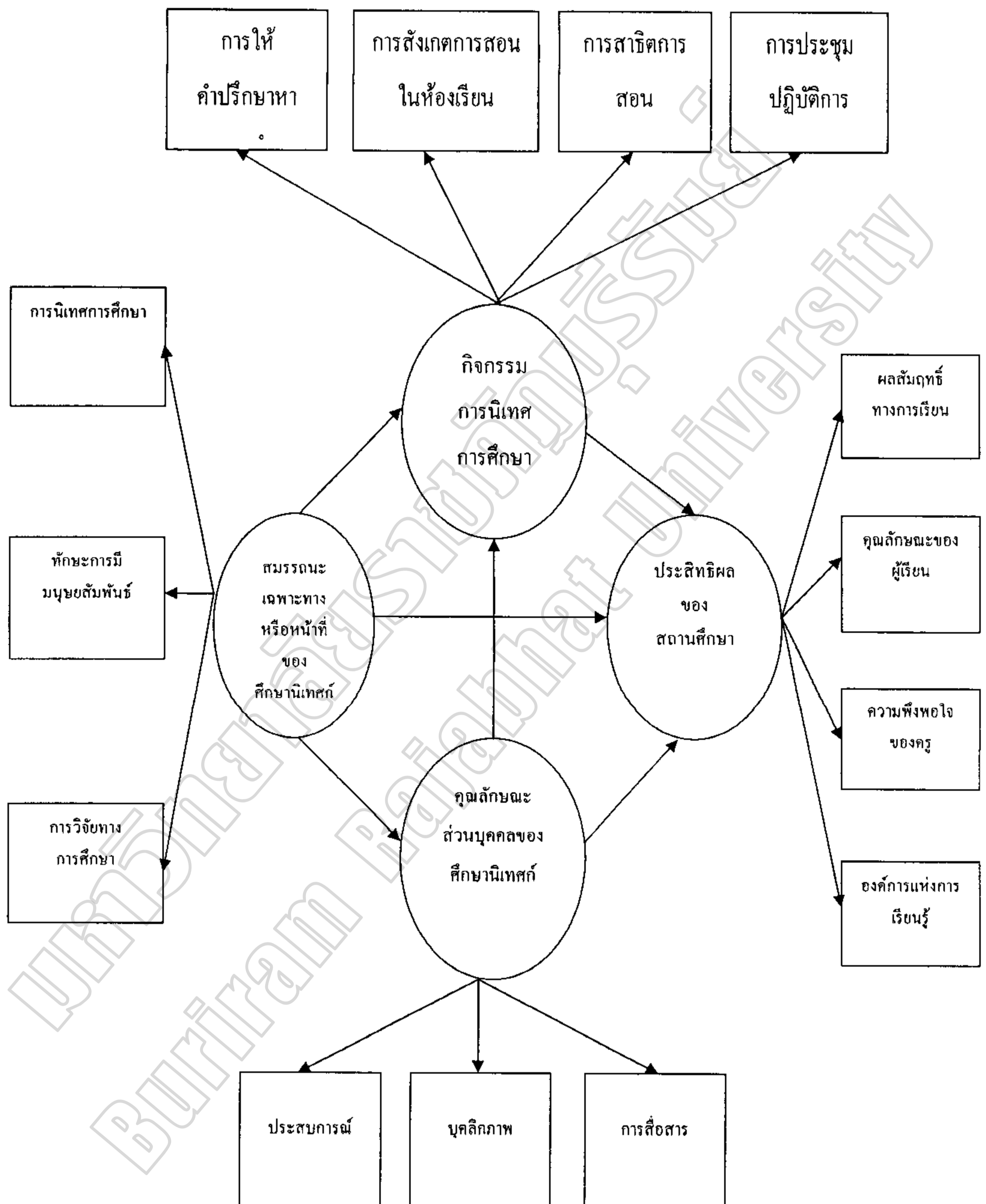
ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล การวิเคราะห์
	<p>3. ครูคุณเป็นผู้ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4. คำนึงถึงความพึงพอใจของครู ตลอดจนเป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน</p> <p>5. ครูควรมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้า หาข้อมูลใหม่ๆ เทคนิคการสอนแบบแปลกที่เร้า เทคนิคการสอนแบบแปลกที่เร้า ความสนใจของผู้เรียนได้</p> <p>6. ผู้เรียนควรมีผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตรงตามเกณฑ์ที่ระบุเอาไว้ในการประเมิน</p>	<p>1.6 ความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>1.7 การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า</p> <p>1.8 สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย</p> <p>1.9 สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์</p> <p>1.10 ชื่นชมศิลปะชนบธรรมเนียมประเพณีไทย</p> <p>2. ความพึงพอใจของครูประกอบด้วย</p> <p>2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2.3 ความไว้วางใจของศึกษานิเทศก์</p> <p>2.4 เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ</p> <p>2.5 ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู</p> <p>3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน</p> <p>3.2 แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ</p> <p>3.3 ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นคนอื่น</p> <p>3.4 พัฒนางานอย่างเป็นระบบ</p> <p>3.5 ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือทีม</p> <p>4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบด้วย</p> <p>4.1 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ</p> <p>4.2 คะแนนผลสัมฤทธิ์รายปี</p>

จากการวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยสรุปเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์นั้นศึกษานิเทศก์ควรมีสมรรถนะของการปฏิบัติงานการนิเทศ หรือสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก เป็นนักวิชาการที่น่าเชื่อถือ ควรมีประสบการณ์ในการสอนและการนิเทศ และสามารถให้คำแนะนำที่ดี มีประโยชน์กับครูผู้สอนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนควรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาครูผู้สอน และสามารถต่อยอดผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างสูงสุด

ด้านคุณลักษณะทั้งภายนอก และภายใน ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ที่ มีบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ควรเป็นผู้ที่มีกิริยามารยาท และการแต่งกายที่เหมาะสม พุดจา ฉะฉานเสียงดัง ชัดเจน มีวาทศิลป์ในการสนทนา มีภูมิความรู้ที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอด ให้คำแนะนำครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี เรียงลำดับขั้นตอน ความสำคัญของเนื้อหาที่จะนำเสนอ สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง สามารถเข้าใจได้อย่างง่าย นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอีกด้วย

กิจกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมกระบวนการของการนิเทศกับประสิทธิผล หรือความสำเร็จของ โรงเรียนและเพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน โดยเป้าหมายทั้งหมดของการนิเทศการศึกษาเพื่อเป็นพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิผลทั้งด้าน คุณลักษณะของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำนึงถึงความพึงพอใจของครู ตลอดจนเป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ผลจากผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นที่ 1 จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว และตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 14 ตัวดังภาพประกอบ 4.1



ภาพประกอบ 4.1 รูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ความเบ้ และความโค้ง

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร
สังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 ตัวแปร โดยได้วิเคราะห์
ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	แปรผล
COR	A	4.017	.505	-.042	-.413	มาก
	B	4.276	.495	-.612	.006	มาก
	C	4.302	.554	-.763	.540	มาก
	รวม	4.192	.432	-.630	.326	มาก
PER	D	4.242	.529	-.403	-.170	มาก
	E	4.077	.344	-.491	.484	มาก
	F	4.160	.402	-.239	-.135	มาก
	รวม	4.132	.318	-.485	.456	มาก
SUP	G	4.221	.531	-.426	-.012	มาก
	H	4.264	.480	-.496	-.010	มาก
	I	4.295	.514	-.491	-.203	มาก
	J	4.306	.470	-.497	.140	มาก
	รวม	4.273	.340	-.643	1.059	มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	แปรผล
EFE	K	4.300	.518	-.601	.309	มาก
	L	4.106	.357	-.202	-.289	มาก
	M	4.150	.507	-.358	.067	มาก
	N	4.118	.425	-.326	.094	มาก
รวม		4.136	.289	-.091	.027	มาก

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skew) และความโค้ง (Kur) ของแต่ละตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ (COR) พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก ความเบ้ (Skew) ในภาพรวมเท่ากับ $-.630$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย คือค่าคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และความโค้ง (Kur) ในภาพรวมเท่ากับ $.326$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ คือมีการกระจายของข้อมูลน้อย แต่ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ คือ ค่าความเบ้และค่าความโค้งอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง $+1.96$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557 : 26)

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก ความเบ้ (Skew) ในภาพรวมเท่ากับ $-.485$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย คือค่าคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และความโค้ง (Kur) ในภาพรวมเท่ากับ $.456$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ คือมีการกระจายของข้อมูลน้อย แต่ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ คือ ค่าความเบ้และค่าความโค้งอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง $+1.96$

3. กิจกรรมการนิเทศการศึกษา (SUP) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก ความเบ้ (Skew) ในภาพรวมเท่ากับ $-.643$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย คือค่าคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และความโค้ง (Kur) ในภาพรวมเท่ากับ 1.059 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ คือมีการกระจายของข้อมูลน้อย แต่ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ คือ ค่าความเบ้และค่าความโค้งอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง $+1.96$

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (EFE) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก ความเบ้ (Skew) ในภาพรวมเท่ากับ -0.091 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย และความโด่ง (Kur) ในภาพรวมเท่ากับ $.027$ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2. วิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 958 คน และหลังจากนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ เหลือแบบสอบถามที่สามารถนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 900 ฉบับ โดยมีรายละเอียด ดังปรากฏในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

N=900*		
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	0.00
ปริญญาโท	877	97.44
ปริญญาเอก	23	2.56
วิทยฐานะ		
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	64	7.11
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	823	91.44
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	13	1.44
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	-	-
5-10 ปี	167	18.22
10-15 ปี	368	40.89
16 ปีขึ้นไป	365	40.56

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 97.44) มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 91.44) ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี (ร้อยละ 40.89)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของแปรสังเกตได้ 14 ตัว ขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ในโมเดลโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์(COR)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตัวแปรของสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดในตาราง 4.4 - 4.5

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (POR)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
A1	หลักการและรูปแบบการนิเทศ			
a1	ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างถูกต้อง	3.96	.68	มาก
a2	ท่านสามารถให้เหตุผลสำหรับการนำหลักการและรูปแบบของการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ	4.13	.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.05	.69	มาก
A2	วิธีการและกระบวนการนิเทศ			
a3	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงานคุณภาพการจัดการศึกษา	4.12	.67	มาก
a4	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	4.06	.70	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
a5	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3.83	.75	มาก
เฉลี่ยรวม		4.00	.71	มาก
A3	กลยุทธ์การนิเทศ			
a6	ท่านสามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ	3.91	.69	มาก
a7	สามารถนิเทศการบริหารจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.87	.73	มาก
a8	สามารถให้คำแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา	4.07	.71	มาก
เฉลี่ยรวม		3.95	.71	มาก
A4	การนิเทศภายใน			
a9	ท่านมีความสามารถในการจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเพื่อให้รายละเอียดและทำความเข้าใจในรายละเอียดของการนิเทศให้เข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน	4.10	.70	มาก
a10	ท่านดำเนินการนิเทศภายในตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้	4.06	.69	มาก
a11	ท่านส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ห้องปฏิบัติการหลักสูตร โดยรวบรวมแบบเรียน หนังสือ คู่มือครู หนังสืออ่านประกอบ และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	4.10	.70	มาก
เฉลี่ยรวม		4.09	.70	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 หลักการและรูปแบบการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 วิธีการและกระบวนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 ตามลำดับ และกลยุทธ์การนิเทศมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
B1	มีความเข้าใจบุคคลอื่น			
b1	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับพื้นฐานและความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด	4.03	.69	มาก
b2	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานและการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศ เพื่อให้การต่อยอดความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น	4.02	.70	มาก
b3	ศึกษานิเทศก์มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้เข้ารับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	4.41	.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.15	.68	มาก
B2	มีบุคลิกภาพที่ดี			
b4	ศึกษานิเทศก์มีการแต่งกายที่เหมาะสม ตามกาลเทศะ	4.42	.65	มาก
b5	ศึกษานิเทศก์มีการใช้คำพูดและอากัปกิริยาต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ	4.30	.70	มาก
b6	ศึกษานิเทศก์สามารถทำการนิเทศศึกษาได้อย่างคล่องแคล่วไม่ติดขัด	4.23	.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.32	.68	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
B3	มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล			
b7	สามารถทำการนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง	4.31	.70	มาก
b8	สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยอักษรย่ที่แจ่มใส	4.38	.64	มาก
b9	สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร	4.38	.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.36	.67	

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความเข้าใจคนอื่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 มีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 และมีความเข้าใจบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการวิจัยทางการศึกษา (RES)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
C1	การกำหนดประเด็นปัญหา			
c1	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	4.38	.68	มาก
c2	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	4.30	.70	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
c3	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.30	.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.33	.70	มาก
C2	การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย			
c4	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาวิจัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.31	.69	มาก
c5	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้	4.27	.69	มาก
c6	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการนิเทศ และสถานศึกษา	4.26	.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.70	มาก
C3	ระเบียบวิธีวิจัย			
c7	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องได้	4.26	.68	มาก
c8	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นไม่ติดขัด	4.25	.76	มาก
c9	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศในทางเทคนิคต่างๆ โดยเฉพาะด้านสถิติและคณิตศาสตร์	4.32	.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.72	มาก
C4	การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู			
c10	สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้	4.29	.71	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
c11	สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.36	.67	มาก
c12	สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะไรและการจัดการศึกษาได้	4.33	.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.33	.70	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการวิจัยทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การกำหนดประเด็นปัญหามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ระเบียบวิธีวิจัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.72 และการตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดในตาราง 4.7-4.8

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบประสบการณ์ (EXP)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
D1	ประสบการณ์การนิเทศ			
d1	ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ช่วยให้การนิเทศศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานอย่างมาก	4.33	.64	มาก
d2	ศึกษานิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการทำงานนานมากกว่า 5 ปี	4.23	.65	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.28	.65	มาก
D2	มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ			
d3	ศึกษานิเทศก์กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำงานในการนิเทศการศึกษา	4.33	.64	มาก
d4	ศึกษานิเทศก์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.26	.68	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.29	.66	มาก
D3	มีทักษะในการนิเทศ			
d5	ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มายังผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้สามารถรับรู้และเข้าใจได้อย่างเป็นระบบ	4.22	.69	มาก
d6	ศึกษานิเทศก์เน้นย้ำถึงการนำประสบการณ์ทำงานไปประยุกต์ใช้กับความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	4.08	.74	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.22	.72	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบประสบการณ์ อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านประสบการณ์การนิเทศมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 ด้านการมีทักษะในการนิเทศ (\bar{X}) เท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.72 และด้านการมีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.66 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบบุคลิกภาพ (CR)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
E1	ความรู้			
e1	ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาและรายละเอียด ที่ทำการนิเทศศึกษาเป็นอย่างดี	4.15	.73	มาก
e2	ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศ ศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	4.25	.67	มาก
e3	ศึกษานิเทศก์สามารถเล่าและอธิบายเหตุการณ์หรือเรื่องราว ที่ทันสมัยหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศศึกษา	4.30	.65	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.23	.68	มาก
E2	ความจริงใจ			
e4	ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศด้วย ความจริงใจ ปราศจากอคติ	4.35	.66	มาก
e5	ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาโดยมุ่งหวังถึงการยกระดับ ความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการนิเทศมิใช่เพื่อโดย หน้าที่เท่านั้น	4.15	.73	มาก
e6	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการนิเทศทุกคน อย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม	4.11	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.20	.69	มาก
E3	ปฏิภาณไหวพริบและความจำ			
e7	ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าขณะทำ การนิเทศศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.03	.77	มาก
e8	ศึกษานิเทศก์สามารถจดจำรายละเอียดของผู้เข้ารับการ นิเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	3.99	.79	มาก

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
e9	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ปฏิญาณและไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น	3.95	.76	มาก
เฉลี่ยรวม		3.99	.77	มาก
E4	อารมณ์ขัน			
e10	ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างบรรยากาศการนิเทศศึกษาให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ด้วยการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	3.89	.76	มาก
e11	ความมีอารมณ์ขันของศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ ได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่รู้สึกรีบหรือกดดันจนเกินไปจากบรรยากาศของการนิเทศศึกษา	4.01	.76	มาก
e12	ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการนิเทศร่วมกันสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นกันเอง	4.01	.73	มาก
เฉลี่ยรวม		3.97	.75	มาก
E5	ความมีคุณธรรม			
e13	ศึกษานิเทศก์เข้ารับการนิเทศศึกษาสามารถรับรู้ได้ถึงความมีคุณธรรมของศึกษานิเทศก์ได้ทั้งจากการพูด และการกระทำตลอดการนิเทศศึกษา	4.04	.73	มาก
e14	ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์	3.96	.74	มาก
e15	ศึกษานิเทศก์มีหลักธรรมในการนิเทศ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.95	.72	มาก
เฉลี่ยรวม		3.98	.73	มาก

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
E6	รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย			
e16	ศึกษานิเทศก์เป็นตัวอย่างที่ดีของการดูแลสุขภาพ และรูปร่าง ตลอดจนรูปลักษณ์ที่บุคคลภายนอกได้พบเห็น	3.97	.73	มาก
e17	ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้ความสำคัญกับการแต่งกายและลักษณะภายนอกต่างๆ ที่เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น ทรงผม การใช้เสื้อผ้าที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ	4.06	.75	มาก
e18	ศึกษานิเทศก์ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการดูแลและให้ความสำคัญต่อบุคลิก รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย	4.08	.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.04	.73	มาก
E7	ถ้อยคำศิลปะการพูด			
e19	ศึกษานิเทศก์เลือกใช้ถ้อยคำในการนิเทศศึกษาที่สละสลวยและเข้าใจได้ง่าย	4.03	.76	มาก
e20	ศึกษานิเทศก์เป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง ทั้งอักษรระ การออกเสียงและความหมาย	4.07	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.05	.75	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับคือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 ด้านความจริงใจ (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.69 และด้านการใช้ถ้อยคำ ศิลปะการพูด (\bar{X}) เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.75 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสื่อสาร (COM)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
F1	ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร			
f1	ศึกษานิเทศก์มีศักยภาพสูงในการเขียนเอกสารวิชาการประเภทต่างๆ	4.05	.74	มาก
f2	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.14	.72	มาก
f3	ศึกษานิเทศก์สามารถนำเสนอความรู้ ความคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.14	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.11	.73	มาก
F2	ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร			
f4	ศึกษานิเทศก์สามารถรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศศึกษา	4.14	.76	มาก
f5	ศึกษานิเทศก์มีความเป็นพหูสูต	4.19	.70	มาก
f6	ศึกษานิเทศก์สามารถให้ความสำคัญกับข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	4.17	.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.17	.73	มาก
F3	ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร			
f7	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม	4.17	.70	มาก
f8	ศึกษานิเทศก์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่างๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	4.20	.70	มาก
f9	ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด	4.25	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.21	.70	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสารมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร (\bar{X}) เท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.73 และทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร (\bar{X}) เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.73 ตามลำดับ

3. สมรรถนะกิจกรรมการนิเทศการศึกษา (REC)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบ โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตัวแปร กิจกรรมการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดในตาราง 4.10-4.12

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำ (REC)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
G1	การวิเคราะห์ปัญหาครู			
g1	ศึกษานิเทศก์มีพหุคูณวิเคราะห์ในการสังเกตการสอน	4.33	.64	
g2	ศึกษานิเทศก์มีการสังเกตการสอน	4.23	.65	
	เฉลี่ยรวม	4.28	.65	มาก
G2	สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน			
g3	ศึกษานิเทศก์มีการสะท้อนผลหลังการนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศ	4.22	.71	มาก
g4	จัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัด เน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์	4.23	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.23	.71	มาก
G3	ให้คำแนะนำ เสนอแนะครู			
g5	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับครู	4.21	.73	มาก
g6	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.23	.73	มาก
g7	ศึกษานิเทศก์มีการจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.24	.74	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.23	.73	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การวิเคราะห์ปัญหาครู มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.71 และการให้คำแนะนำ เสนอแนะครู (\bar{X}) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน (OBSE)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
H1	การสังเกตการสอน			
h1	ศึกษานิเทศก์มีการประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ	4.22	.73	มาก
h2	ศึกษานิเทศก์มีการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียนตามตาราง	4.29	.68	มาก
h3	ศึกษานิเทศก์มีเครื่องมือในการสังเกตการสอน	4.27	.72	มาก
h4	ศึกษานิเทศก์การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.23	.72	มาก
h5	ศึกษานิเทศก์การสังเกตการสอนการให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.20	.70	มาก
h6	ศึกษานิเทศก์มีการแจ้งความมุ่งหมาย เจาะจงที่พฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.24	.70	มาก
h7	หลังการสังเกตการสอนศึกษานิเทศก์มีการสรุปข้อมูล	4.31	.68	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.25	.70	มาก
H2	การรายงานผลการนิเทศสังเกตการสอนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
h8	ศึกษานิเทศก์เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษารูปแบบการเยี่ยมชมชั้นเรียนจากการนิเทศการศึกษาจากการรายงาน	4.31	.69	มาก
h9	ศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเยี่ยมชมชั้นเรียนพร้อมร่วมรายงานผลการนิเทศ	4.29	.69	มาก

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
h10	ศึกษานิเทศก์มีการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน	4.23	.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.70	มาก
H3	การเสนอข้อมูลป้อนกลับ			
h11	ศึกษานิเทศก์มีการสรุปข้อมูล	4.30	.68	มาก
h12	ศึกษานิเทศก์มีการเสนอข้อมูลป้อนกลับผู้รับการนิเทศทราบหลังจากได้รับการนิเทศ	4.26	.70	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.68	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการสังเกตการสอนในห้องเรียนอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การรายงานผลการนิเทศสังเกตการสอนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 การเสนอข้อมูลป้อนกลับมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.68 และการสังเกตการสอน (\bar{X}) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.70 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการสาธิตการสอน (DEM)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
I1	วางแผนการสาธิตการสอน			
i1	ศึกษานิเทศก์มีการสาธิตการสอนหรือเชิญวิทยากรมาทำการสาธิตการสอน	4.34	.65	มาก
i2	ศึกษานิเทศก์มีการวางแผนการสาธิตล่วงหน้า	4.32	.68	มาก
i3	ศึกษานิเทศก์มียุทธศาสตร์การในการสาธิตที่เป็นระบบ	4.27	.67	มาก
เฉลี่ยรวม		4.31	.67	มาก
I2	การประเมินผลการสาธิตการสอน			
i4	ศึกษานิเทศก์มีการทดสอบหลังการได้ดูการสาธิตการสอน	4.24	.71	มาก

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
i5	ศึกษานิเทศก์เปิดโอกาสครูที่รับการสาธิตมีโอกาสได้ปฏิบัติตามแบบ	4.30	.69	มาก
i6	ศึกษานิเทศก์มีการประเมินผลการปฏิบัติหลังได้รับการสาธิต	4.31	.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.70	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการสาธิตการสอนอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร วางแผนการสาธิตการสอนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 และการประเมินผลการสาธิตการสอนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.70

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการประชุมปฏิบัติการ (MEET)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
J1	การประชุมปฏิบัติการให้แก่ครู			
j1	ศึกษานิเทศก์มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู	4.36	.55	มาก
j2	ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้รับความรู้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.35	.69	มาก
j3	ศึกษานิเทศก์มีการจัดประชุมปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	4.36	.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.36	.63	มาก
J2	ศึกษานิเทศก์เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกแก้ปัญหา			
j4	ศึกษานิเทศก์ได้ให้ผู้เข้าประชุมได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของตน	4.29	.66	มาก

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
j5	ศึกษานิเทศก์ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างการประชุมปฏิบัติการเพื่อนให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	4.34	.64	มาก
เฉลี่ยรวม		4.31	.65	มาก
J3	มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม			
j6	ในการประชุมปฏิบัติการได้มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ	4.31	.66	มาก
j7	มีการอภิปรายเพื่อพิจารณาหัวข้อที่สนใจร่วมกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.29	.67	มาก
j8	มีการปรึกษาหารือและหาแนวในการปฏิบัติร่วมกัน	4.19	.70	มาก
j9	มีการระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.29	.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.27	.68	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประชุมปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การประชุมปฏิบัติการให้แก่ครูมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 ศึกษานิเทศก์เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.65 และการมีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม (\bar{X}) เท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.68 ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา(EFE)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตัวแปรของประสิทธิภาพของสถานศึกษาซึ่งเป็นความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14 - 4.16

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
K1	ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ที่เกิดจากการนิเทศของศึกษานิเทศก์			
k1	จากการได้รับการนิเทศมีกระบวนการในการส่งเสริมผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ	4.30	.67	มาก
k2	จากการได้รับการนิเทศส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสังกัด	4.33	.66	มาก
k3	ศึกษานิเทศก์กับผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมกัน	4.36	.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.33	.66	มาก
K2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปลายปีการศึกษา			
k4	ผลจากการนิเทศยกผลสัมฤทธิ์ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์การเลื่อนชั้นทุกคน	4.25	.70	มาก
k5	จากกระบวนการได้รับการนิเทศของครูส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี - ดีมาก	4.26	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.26	.70	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ที่เกิดจากการนิเทศของศึกษานิเทศก์มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.66 และผลสัมฤทธิ์ทางการ (\bar{X}) เท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.70

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน (ATT)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
L1	ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร			
11	ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศตามช่วงชั้นที่เหมาะสม	4.20	.73	มาก
12	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.14	.75	มาก
13	สามารถสื่อความคิดเห็นผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.11	.76	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.15	.75	มาก
L2	ทักษะการคิด			
14	ผู้เรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย	4.14	.72	มาก
15	ผู้เรียนมีทักษะการจัดการและแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.15	.75	มาก
16	ผู้เรียนมีทักษะทางสังคม สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานภาพ	4.14	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.14	.73	มาก
L3	ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง			
17	ผู้เรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	4.14	.73	มาก
18	ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้สม่ำเสมอ	4.15	.74	มาก
19	ผู้เรียนเข้าห้องสมุดสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งถึงสองครั้ง	4.12	.71	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.14	.73	มาก
L4	ความรับผิดชอบ			
110	ผู้เรียนเข้าเรียนและตั้งใจเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.02	.72	มาก
111	ผลจากการรับภาระพิเศษของครูส่งผลให้ผู้เรียนเข้าเรียนทุกชั่วโมงยกเว้นกรณีเจ็บป่วยหรือเหตุสุดวิสัย	4.00	.72	มาก

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
112	ผู้เรียนเข้าห้องเรียนตามเวลา	3.93	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.98	.72	มาก
L5	ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา			
113	ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักปฏิบัติและปรัชญาของศาสนาที่ตนนับถือ	4.00	.71	มาก
114	ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด	3.92	.71	มาก
115	ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมในระดับที่สูงขึ้นไป นอกเหนือจากที่มีการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.98	.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.97	.71	มาก
L6	ความซื่อสัตย์สุจริต			
116	ผู้เรียนไม่พูดโกหกต่อครูอาจารย์และเพื่อน	4.09	.74	มาก
117	ผู้เรียนไม่ลักขโมยของคนอื่น	4.12	.73	มาก
118	ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	4.06	.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.09	.72	มาก
L7	การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่า			
119	ผู้เรียนใช้เงินอย่างประหยัดต่อวัน	4.08	.67	มาก
120	ผู้เรียนใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า	4.11	.70	มาก
121	ผู้เรียนปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง	4.24	.67	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.14	.68	มาก
L8	สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย			
122	ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารให้ครบห้าหมู่	4.19	.67	มาก

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
123	ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง	4.17	.69	มาก
124	ผู้เรียนใช้ผ้าปิดปากปิดจมูกเมื่อเจ็บป่วย	4.13	.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.16	.68	มาก
L9	สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์			
125	ผู้เรียนมีส่วนสูงและน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.17	.69	มาก
126	ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย	4.16	.68	มาก
127	ผู้เรียนมีการแสดงออกทางกาย และการรู้จักควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมตามช่วงวัย เพศ และสถานภาพ	4.11	.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.15	.69	มาก
L10	ชื่นชมศิลปะชนบธรรมเนียมประเพณีไทย			
128	ผู้เรียนแสดงความขอบคุณด้วยการไหว้เมื่อได้รับสิ่งของจากครู	4.13	.70	มาก
129	ผู้เรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องชัดเจนเมื่อสื่อสารกับครูและผู้เรียน	4.15	.69	มาก
130	ผู้เรียนมีความรักและหวงแหนภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.16	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.15	.71	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 อันดับที่ 2 มีอยู่ 2 ตัวแปรคือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.75 และการใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่ามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.71 อันดับที่ 3 มี 2 ตัวแปร คือ ทักษะการคิด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 และ ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความพึงพอใจของครู (SAT)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
M1	การยอมรับ			
m1	ศึกษานิเทศก์ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศร่วมงาน	4.18	.70	มาก
m2	เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ระหว่างท่านและผู้รับการนิเทศ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากกันและกัน	4.12	.71	มาก
m3	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมีผลเป็นที่ประจักษ์	4.19	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.16	.70	มาก
M2	ความไว้วางใจต่อศึกษานิเทศก์			
m4	ท่านไม่เคยถูกผู้รับการนิเทศตำหนิอย่างรุนแรงจากการปฏิบัติงาน	4.17	.73	มาก
m5	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ให้โรงเรียนได้นำไปปฏิบัติตามได้จนสำเร็จ	4.14	.72	มาก
m6	ศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศในโรงเรียนทุกคนแสดงความอนุเคราะห์ต่อท่านทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ	4.09	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.13	.73	มาก
M3	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู			
m7	ศึกษานิเทศก์มีส่วนในการเลื่อนวิทยฐานะตามเวลาที่เหมาะสม	4.16	.74	มาก
m8	ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมให้ครูผู้บริหารในโรงเรียนได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากผลงานอันโดดเด่น	4.17	.70	มาก
m9	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของครู ผู้บริหารในโรงเรียนส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา	4.13	.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.15	.72	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.72 และความไว้วางใจต่อศึกษานิเทศก์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
N1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน			
n1	การนิเทศของศึกษานิเทศก์สนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.03	.76	มาก
n2	ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.07	.73	มาก
n3	การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอย่างมาก	4.15	.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.08	.74	มาก
N2	แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ			
n4	โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.16	.72	มาก
n5	โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการจัดเก็บข้อมูลภายนอกหน่วยงานที่เป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.12	.72	มาก
n6	ครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศ ได้รับการฝึกทักษะในเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยทดลอง	4.10	.74	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.13	.73	มาก

ตาราง 4.17 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	SD	ความหมาย
N3	ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
n7	กระบวนการของศึกษานิเทศก์และบุคลากรในโรงเรียนที่ รับผิดชอบในการนิเทศมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ อย่างสม่ำเสมอ	4.05	.74	มาก
n8	การดำเนินการของศึกษานิเทศก์ทำให้บุคลากรในโรงเรียนที่ รับผิดชอบในการนิเทศเรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อน ร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.14	.72	มาก
n9	การดำเนินการของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรโรงเรียนที่ รับผิดชอบในการนิเทศได้รับการอบรมวิธีการทำงานและ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	4.14	.73	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.11	.73	มาก
N4	ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม			
n10	การดำเนินการของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรโรงเรียนที่ รับผิดชอบในการนิเทศได้รับการสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้กระดาน ข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว หรือการประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนข่าวสาร	4.14	.76	มาก
n11	การดำเนินการของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน ที่รับผิดชอบในการนิเทศใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม หรือทีมงาน เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา ลงมือ ปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน	4.22	.71	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.18	.74	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือ
เป็นทีมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.74 แสวงหาความรู้

และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 และใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.73 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1.1.1 องค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR)

2.1.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (POR) ดังตาราง 4.18 และภาพประกอบ 4.2

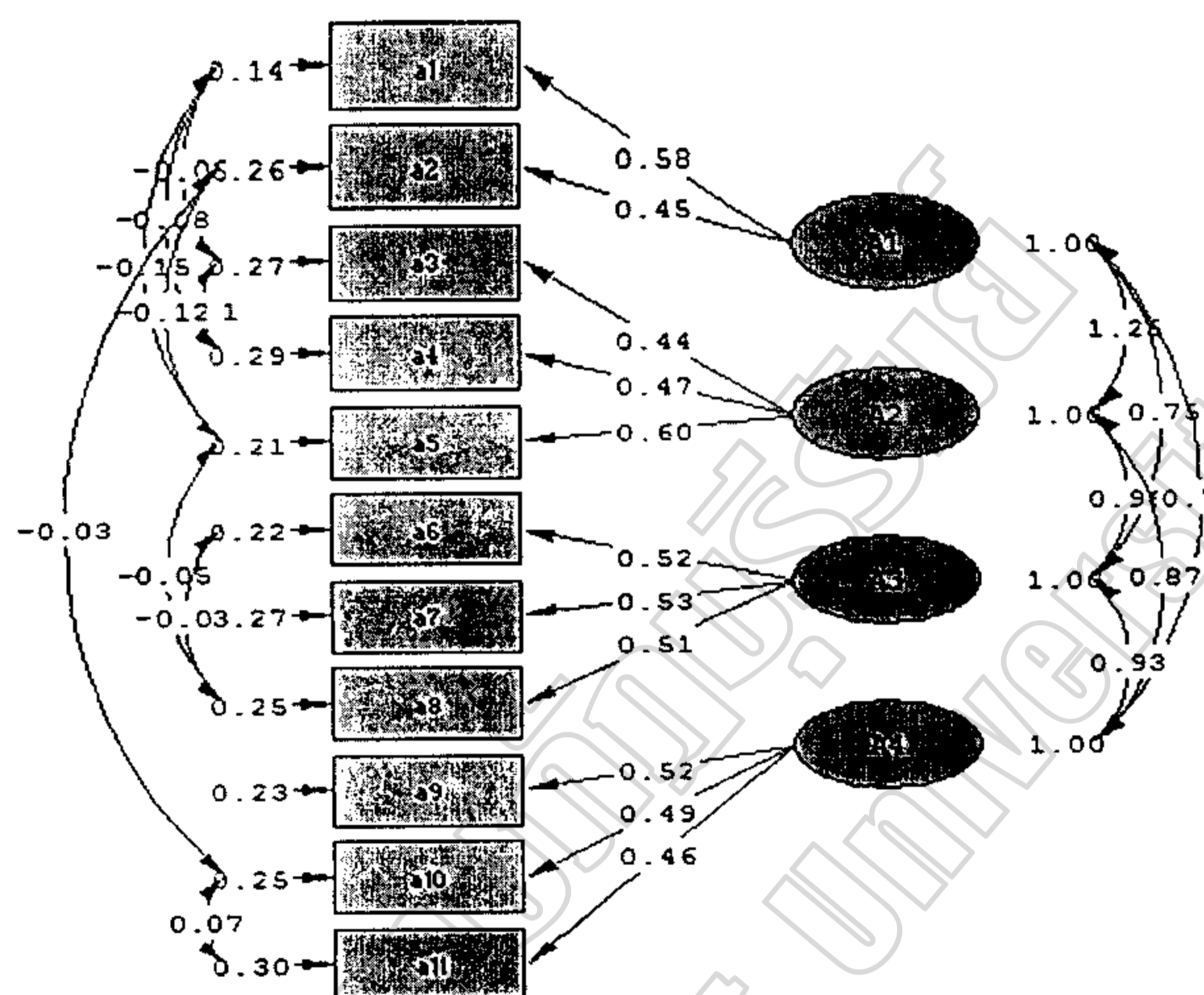
ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (POR)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
A1	หลักการและรูปแบบการนิเทศ			
a1	ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างถูกต้อง	.58**	.71	.46
a2	ท่านสามารถให้เหตุผลสำหรับการนำหลักการและรูปแบบของการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ	.45**	.44	.07
A2	วิธีการและกระบวนการนิเทศ			
a3	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงานคุณภาพการจัดการศึกษา	.44**	.42	-.21
a4	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	.47**	.43	-.10
a5	ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	.60**	.63	.25

ตาราง 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
A3	กลยุทธ์การนิเทศ			
a6	ท่านสามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ	.52**	.55	.30
a7	สามารถนิเทศการบริหารจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.53**	.51	.22
a8	3.3 สามารถให้คำแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา	.51**	.51	.32
A4	การนิเทศภายใน			
a9	ท่านมีความสามารถในการจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเพื่อให้รายละเอียดและทำความเข้าใจในรายละเอียดของการนิเทศให้เข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน	.52**	.54	.35
a10	ท่านดำเนินการนิเทศภายในตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้	.49**	.50	.27
a11	ท่านส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ห้องปฏิบัติการหลักสูตร โดยรวบรวมแบบเรียน หนังสือ คู่มือครู หนังสืออ่านประกอบ และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	.46**	.41	.17

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=57.86, df=29, P-value=0.00113, RMSEA=0.033

ภาพประกอบ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา(POR)

จากตาราง 4.18 และภาพประกอบ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (POR) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 57.86 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0013 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .44 ถึง .60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (POR) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ a5, a1, a7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .60, .58, .53 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .25, .46, .22 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร a5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ A2 ได้ร้อยละ 25.00 ในขณะที่ตัวแปร a1 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ A1 ได้ร้อยละ 46.00 และตัวแปร a7 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ A3 ได้ร้อยละ 22.00

2.1.1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ทักษะ

การมีมนุษยสัมพันธ์(HUM) ดังตาราง 4.19 และภาพประกอบ 4.3

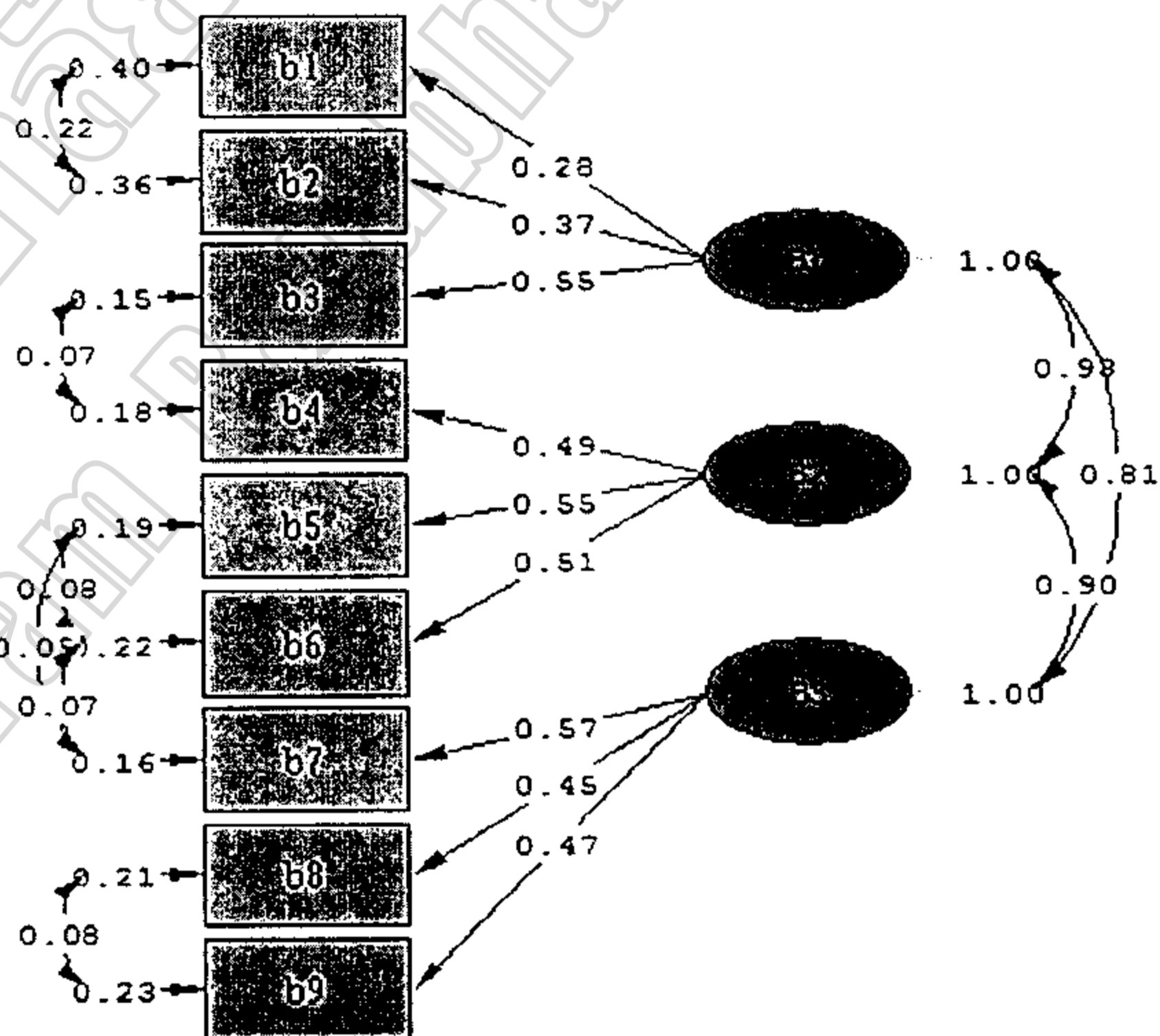
ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์(HUM)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
B1	มีความเข้าใจบุคคลอื่น			
b1	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับพื้นฐานและความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด	.28**	.16	.04
b2	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานและการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศ เพื่อให้การต่อยอดความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น	.37**	.28	.18
b3	ศึกษานิเทศก์มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้เข้ารับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	.55**	.67	.67
B2	มีบุคลิกภาพที่ดี			
b4	ศึกษานิเทศก์มีการแต่งกายที่เหมาะสม ตามกาลเทศะ	.49**	.57	.29
b5	ศึกษานิเทศก์มีการใช้คำพูดและอากัปกริยาต่างๆ ที่น่าเชื่อถือ	.55**	.61	.32
b6	ศึกษานิเทศก์สามารถทำการนิเทศศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด	.51**	.55	.18
B3	มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล			
b7	สามารถทำการนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง	.57**	.67	.57

ตาราง 4.19 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
b7	สามารถทำกรนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง	.57**	.67	.57
b8	สามารถทำกรนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยอธยาศัยที่แจ่มใส	.45**	.49	.27
b9	สามารถทำกรนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร	.47**	.49	.26

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=33.95, df=18, P-value=0.01276, RMSEA=0.031

ภาพประกอบ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM)

จากตาราง 4.19 และภาพประกอบ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 33.95 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.012 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 18 แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .28 ถึง .57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ (HUM) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ b7 b5 และ b3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .57, .55 และ .55 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .67, .61, .67 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร b7 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ B3 ได้ร้อยละ 67.00 ในขณะที่ตัวแปร b5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ B2 ได้ร้อยละ 61.00 และตัวแปร b3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ B1 ได้ร้อยละ 67.00

2.1.1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยการศึกษา (RES) ดังตาราง 4.20 และภาพประกอบ 4.4

ตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยการศึกษา (RES)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
C1	การกำหนดประเด็นปัญหา			
c1	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	.54**	.62	.34
c2	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	.59**	.72	.50

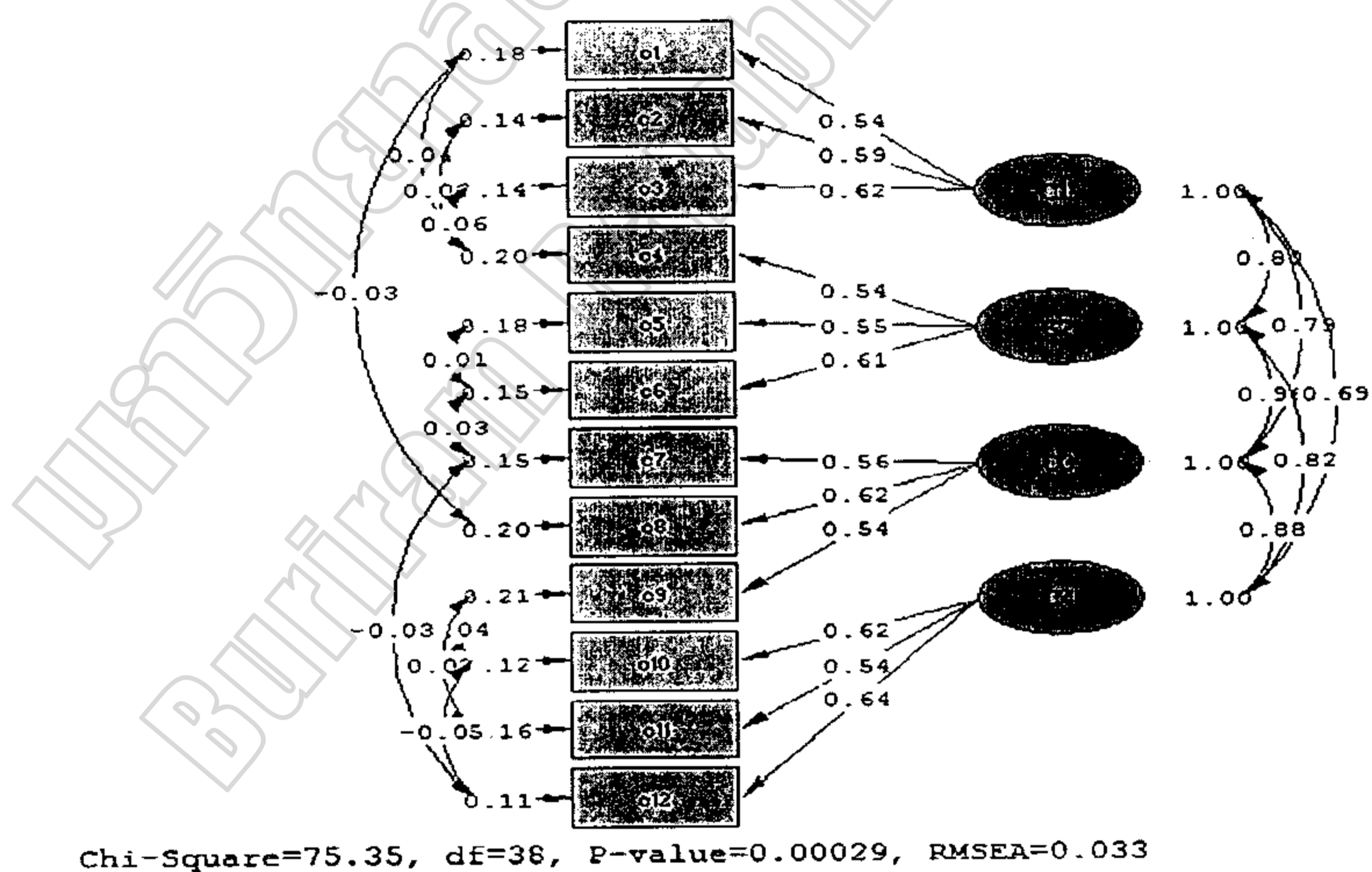
ตาราง 4.20 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
c3	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	.62**	.73	.52
C2	การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย			
c4	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาวิจัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	.54**	.59	.21
c5	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้	.55**	.63	.27
c6	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการนิเทศ และสถานศึกษา	.61**	.72	.35
C3	ระเบียบวิธีวิจัย			
c7	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องได้	.56**	.67	.30
c8	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นไม่ติดขัด	.62**	.66	.25
c9	ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศในทางเทคนิคต่างๆ โดยเฉพาะด้านสถิติและคณิตศาสตร์	.54**	.58	.17

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
C4	การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู			
c10	สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้	.62**	.76	.57
c11	สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	.54**	.64	.19
c12	สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและการจัดการศึกษาได้	.64**	.79	.62

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัย การศึกษา (RES)

จากตาราง 4.20 และภาพประกอบ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยการศึกษา (RES) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 75.35 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .0002 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 38 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .54 ถึง .62 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการศึกษา (RES) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ c12, c10 และ c8 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .64, .62 .62 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .79, .76, .66 และ .73 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร c12 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ C4 ได้ร้อยละ 64.00 ในขณะที่ตัวแปร c10 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ C10 ได้ร้อยละ 62.00 และตัวแปร c8 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ C3 ได้ร้อยละ 66.00

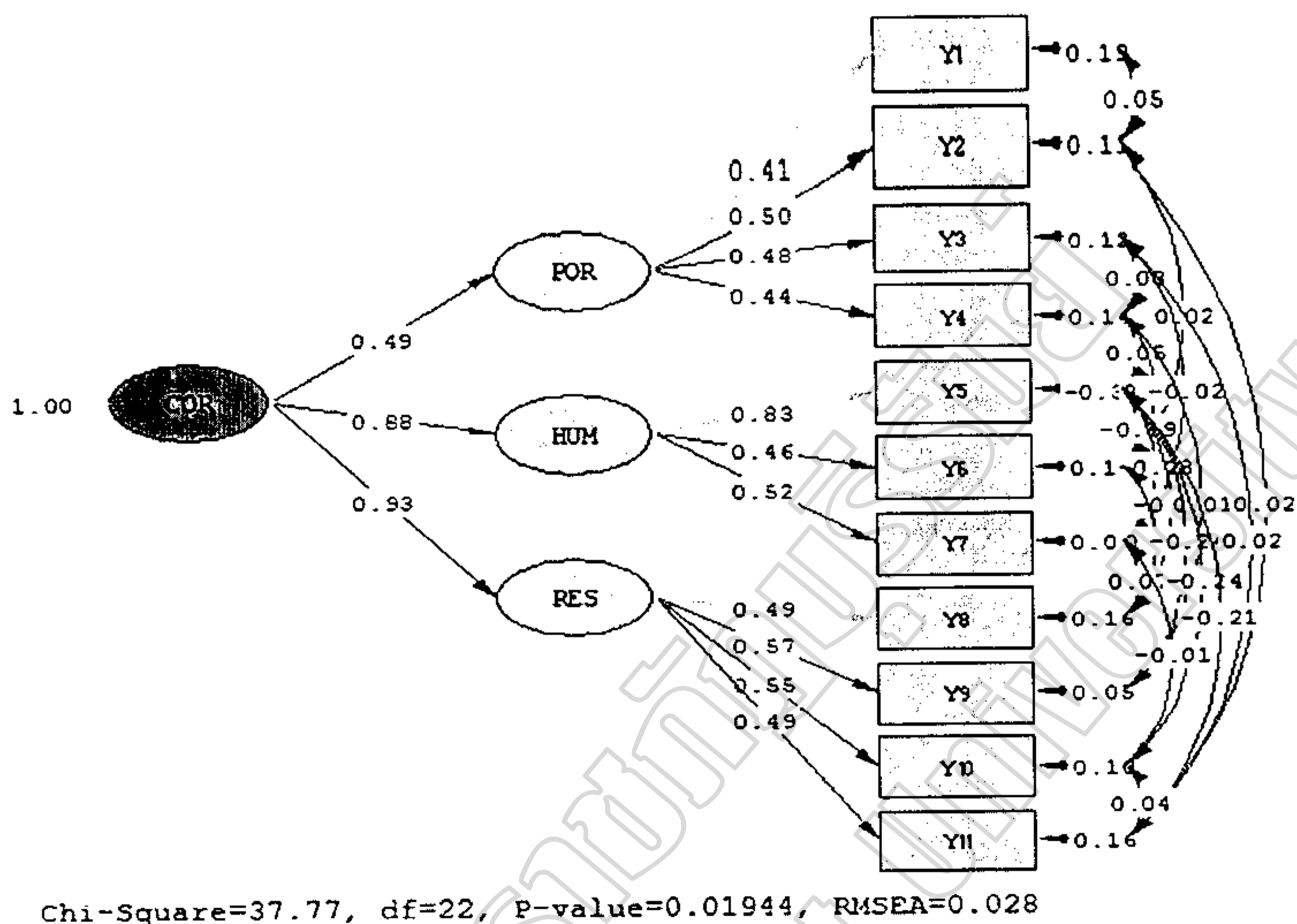
หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) ในแต่ละองค์ประกอบย่อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) ดังตาราง 4.21 และภาพประกอบ 4.5

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2
POR	การนิเทศการศึกษา	.49	.23
HUM	ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	.88	.77
RES	การวิจัยทางการศึกษา	.93	.86

$\chi^2 = 37.77$ df = 22 p = .019

GFI = .992 AGFI = .977 RMSEA = .028



ภาพประกอบ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์(COR)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) จากตาราง 4.20 และภาพประกอบ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 37.77 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .019 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 22 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ขอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

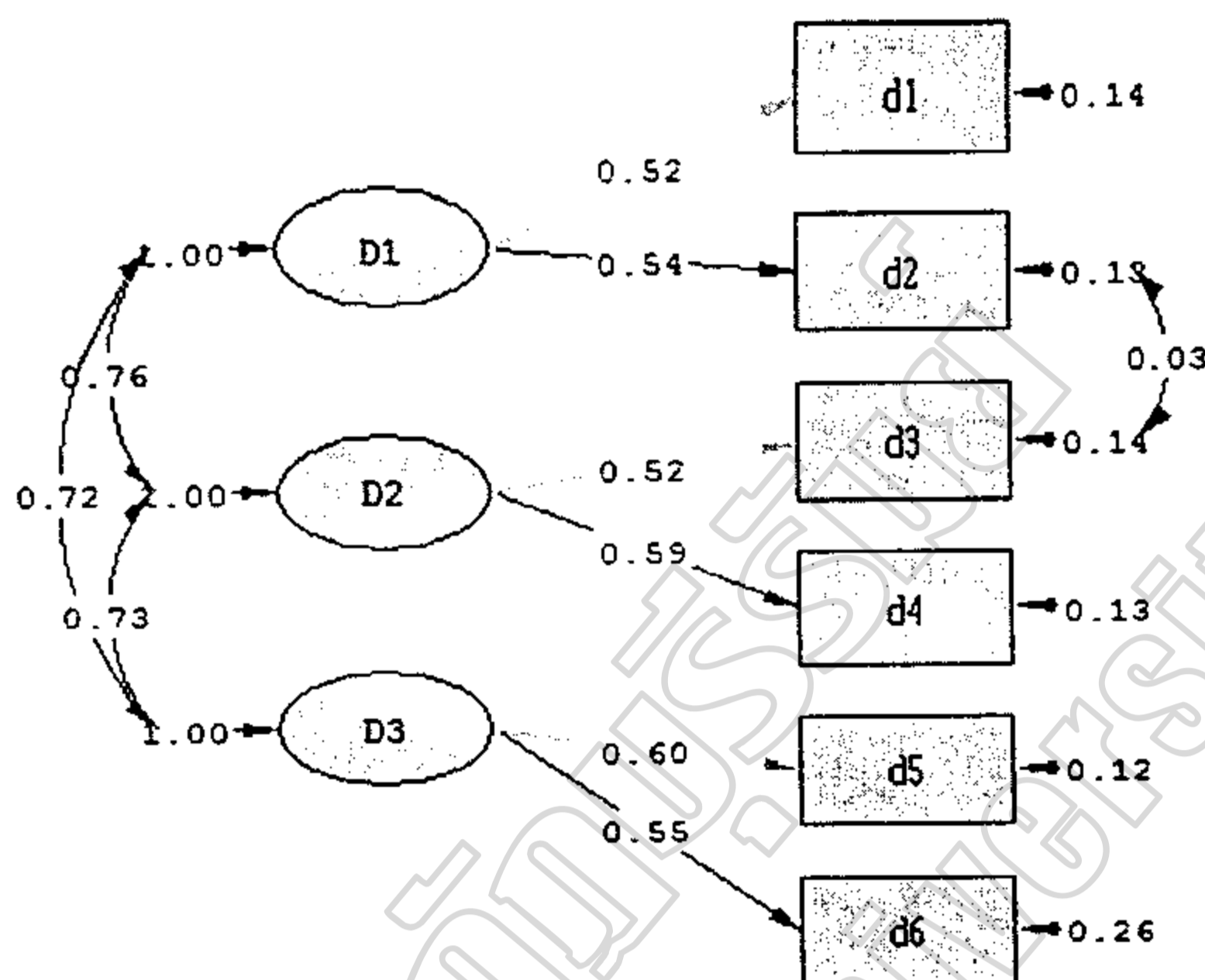
2.2.1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER)

2.2.1.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ประสพการณ์ (EXP) ดังตาราง 4.22 และภาพประกอบ 4.6

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ประสบการณ์ (EXP)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
D1	ประสบการณ์การนิเทศ			
d1	ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ช่วยให้การนิเทศศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่านอย่างมาก	.52**	.67	.60
d2	ศึกษานิเทศก์มีประสบการณ์ในการทำงานนานมากกว่า 5 ปี	.54**	.69	.64
D2	มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ			
d3	ศึกษานิเทศก์กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำงานในการนิเทศการศึกษา	.52**	.65	.53
d4	ศึกษานิเทศก์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	.59**	.73	.68
D3	มีทักษะในการนิเทศ			
d5	ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมายังผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้สามารถรับรู้และเข้าใจได้อย่างเป็นระบบ	.60**	.75	.79
d6	3.2 ศึกษานิเทศก์เน้นย้ำถึงการนำประสบการณ์ทำงานไปประยุกต์ใช้กับความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	.55**	.53	.34

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=4.66, df=5, P-value=0.45837, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา(POR)

จากตาราง 4.22 และภาพประกอบ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา(POR) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 4.66 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .458 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (POR) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ d5, d4 และ d6 แลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .60, .59 และ .52 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร d3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ D2 ได้ร้อยละ 60.00 ในขณะที่ตัวแปร d4 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ .59 ได้ร้อยละ .75 และตัวแปร d5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ ได้ร้อยละ 73

3.1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
บุคลิกภาพ (CR) ดังตาราง 4.23 และภาพประกอบ 4.7

ตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ บุคลิกภาพ (CR)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
E1	ความรอบรู้			
e1	ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาและรายละเอียดที่ทำการนิเทศศึกษาเป็นอย่างดี	.55**	.57	.43
e2	ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	.50**	.54	.41
e3	ศึกษานิเทศก์สามารถเล่าและอธิบายเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ทันสมัยหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศศึกษา	.43**	.42	.31
E2	ความจริงใจ			
e4	ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ	.38**	.33	.08
e5	ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาโดยมุ่งหวังถึงยกระดับความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการนิเทศมิใช่เพื่อโดยหน้าที่เท่านั้น	.50**	.46	.23
e6	ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม	.47**	.44	.25

ตาราง4.23 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e7	ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าขณะทำการนิเทศศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	.63**	.68	.57
e8	ศึกษานิเทศก์สามารถจดจำรายละเอียดของผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	.64**	.65	.37
e9	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ปฏิญาณและไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว	.60**	.61	.63
E4	อารมณ์ขัน			
e10	ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างบรรยากาศการนิเทศศึกษาให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ด้วยการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	.50**	.43	.22
e11	ความมีอารมณ์ขันของศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ ได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่รู้สึกรีบหรือกดดันจนเกินไปจากบรรยากาศของการนิเทศศึกษา	.59**	.59	.42
e12	ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการนิเทศร่วมกันสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นกันเอง	.51**	.48	.29
E5	ความมีคุณธรรม			
e13	ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาสามารถรับรู้ได้ถึงความมีคุณธรรมของศึกษานิเทศก์ได้ทั้งจากการพูด และการกระทำตลอดการนิเทศศึกษา	.56**	.58	.39

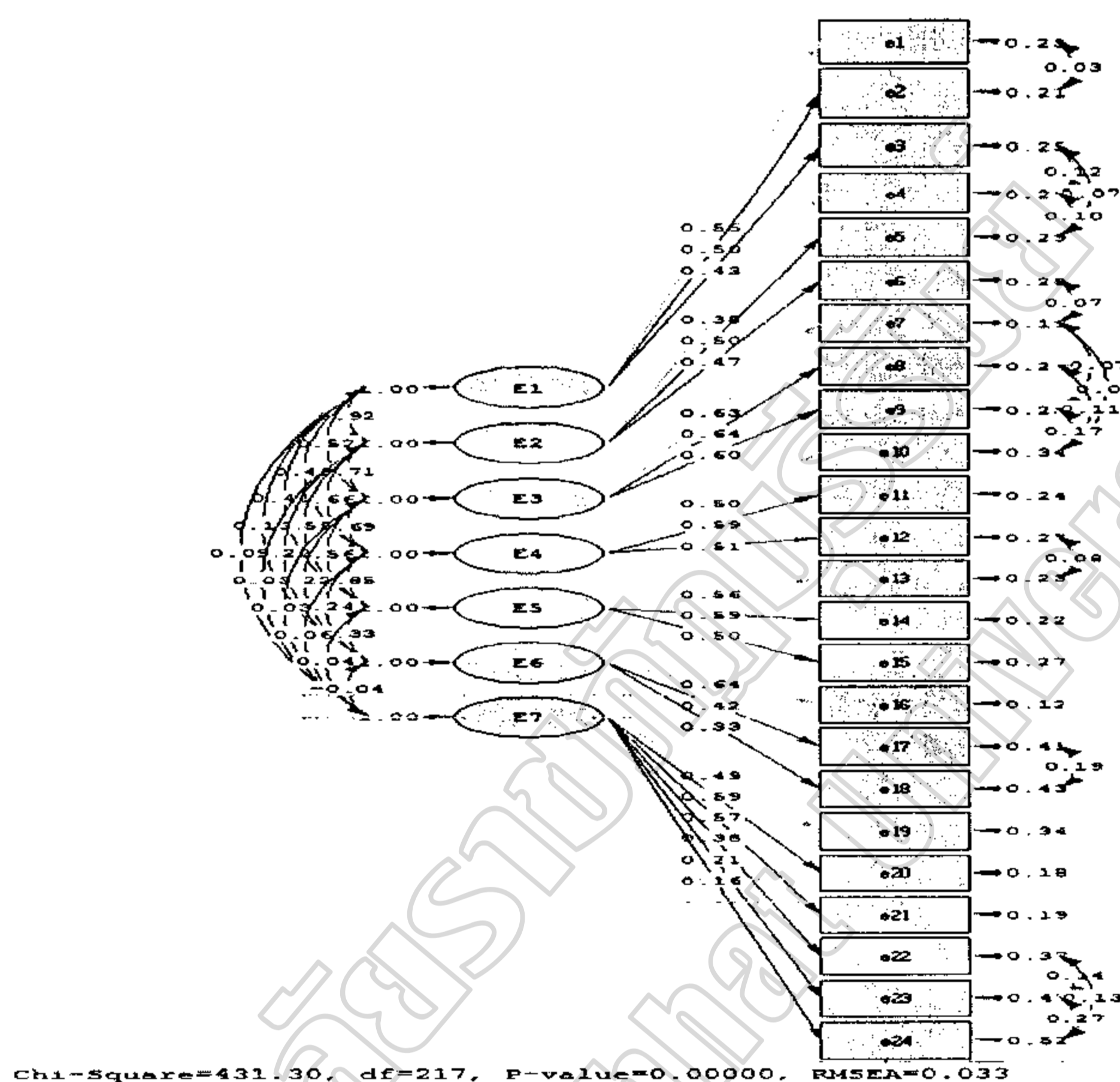
ตาราง 4.23 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e14	ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์	.59**	.61	.44
e15	ศึกษานิเทศก์มีหลักธรรมในการนิเทศ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	.50**	.48	.30
E6	รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย			
e16	ศึกษานิเทศก์เป็นตัวอย่างที่ดีของการดูแลสุขภาพและรูปร่าง ตลอดจนรูปลักษณ์ที่บุคคลภายนอกได้พบเห็น	.64**	.77	1.05
e17	ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้ความสำคัญกับการแต่งกายและลักษณะภายนอกต่างๆ ที่เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น ทรงผม การใช้เสื้อผ้าที่เหมาะสมดูสะอาดสะอ้าน	.42**	.30	.17
e18	ศึกษานิเทศก์ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการดูแลและให้ความสำคัญต่อบุคลิก รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย	.33	.20	.08
E7	ถ้อยคำศิลปะการพูด			
e19	ศึกษานิเทศก์เลือกใช้ถ้อยคำในการนิเทศศึกษาที่สละสลวย และเข้าใจได้ง่าย	.49**	.41	.25
e20	ศึกษานิเทศก์เป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง ทั้งอักขระ การออกเสียงและความหมาย	.59**	.66	.57
e21	ศึกษานิเทศก์ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน และเป็นมิตร	.57**	.63	.51

ตาราง 4.23 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e22	การอธิบายความในเนื้อหาหรือรายละเอียดในการนิเทศศึกษา เป็นการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย บ่งบอกถึงความรู้ความชำนาญและศิลปะในการพูดของศึกษานิเทศก์	.38**	.29	.17
e23	10.5 ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นถ่ายทอดทั้งทางด้านความรู้และการเลือกใช้การพูดสำหรับการปฏิบัติงาน ที่สามารถโน้มน้าวคู่สนทนาให้คล้อยตาม	.21**	.09	.03
e24	ศึกษานิเทศก์ให้แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับศิลปะการพูดทั้งในการนิเทศศึกษาและในชีวิตส่วนตัว	.16**	.05	-.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (CR)

จากตาราง 4.23 และภาพประกอบ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การนิเทศการศึกษา (CR) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 431.30 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 217 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .33 ถึง .64 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (POR) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ e16 e8 และ e18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .64, .64 และ .33 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .77, .65 และ .68 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร e16 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ E6 ได้ร้อยละ 77.0 ในขณะที่ตัวแปร e8 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบ

ของE3 ได้ร้อยละ65.00 และตัวแปรe18 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของE7
ได้ร้อยละ 68.00

3.1.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM)

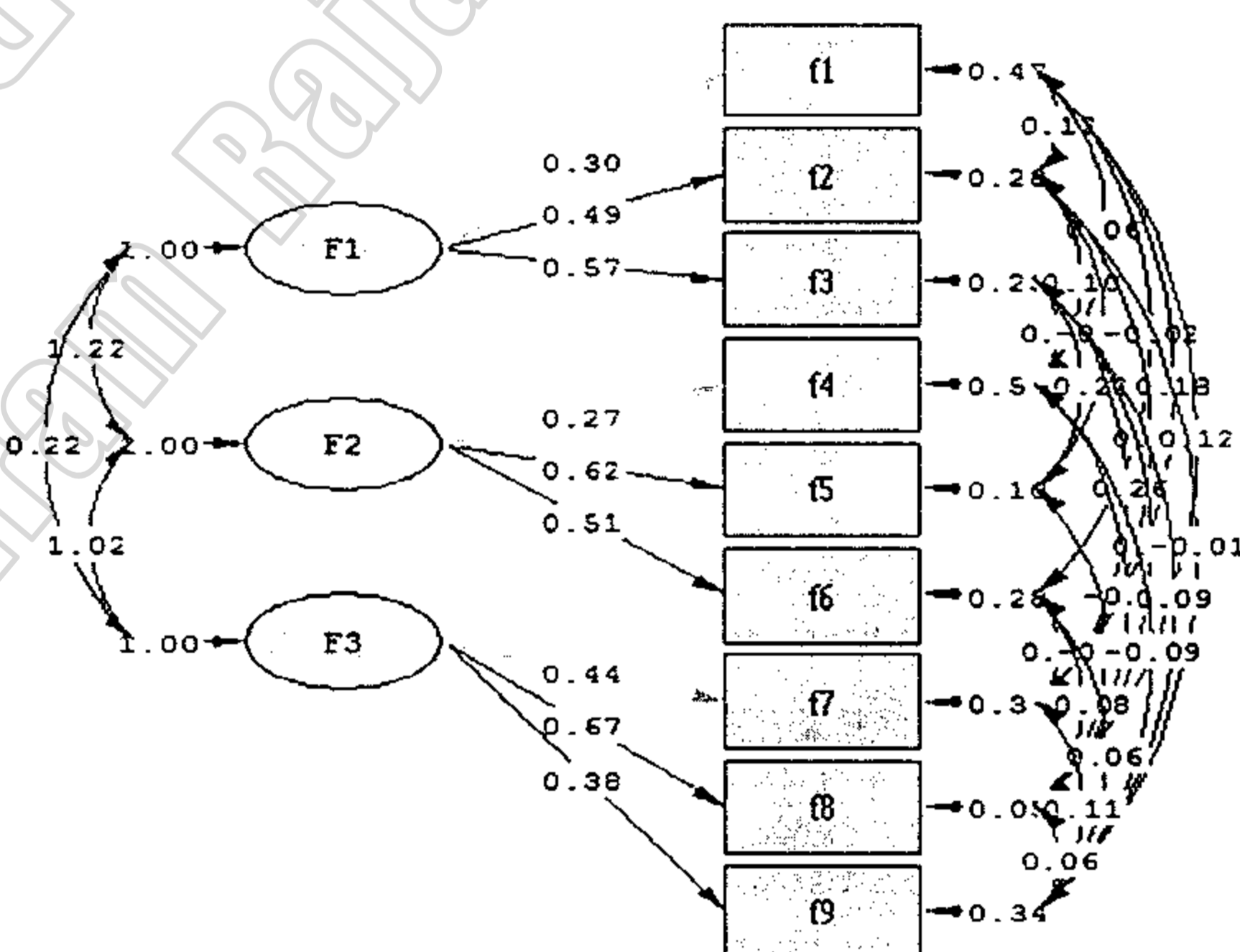
ตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
F1	ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร			
f1	ศึกษานิเทศก์มีศักยภาพสูงในการเขียนเอกสารวิชาการประเภทต่างๆ	.30**	.16	.66
f2	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	.49**	.46	-.93
f3	ศึกษานิเทศก์สามารถนำเสนอความรู้ ความคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้	.57**	.58	3.60
F2	ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร			
f4	ศึกษานิเทศก์สามารถรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศศึกษา	.27**	.12	-1.38
f5	ศึกษานิเทศก์มีความเป็นพหูสูตร	.62**	.78	1.11
f6	ศึกษานิเทศก์สามารถให้ความสำคัญกับข้อมูลต่างๆ ของผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	.50**	.48	-1.51
F3	ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร			
f7	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม	.43**	.37	1.76

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
f7	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม	.43**	.37	1.76
f8	ศึกษานิเทศก์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	.67**	.90	4.09
f9	ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศศึกษาระหนักถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด	.38**	.30	-2.60

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=0.77, df=2, P-value=0.68080, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM)

จากตาราง 4.24 และภาพประกอบ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสื่อสาร (COM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ .77 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.680 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

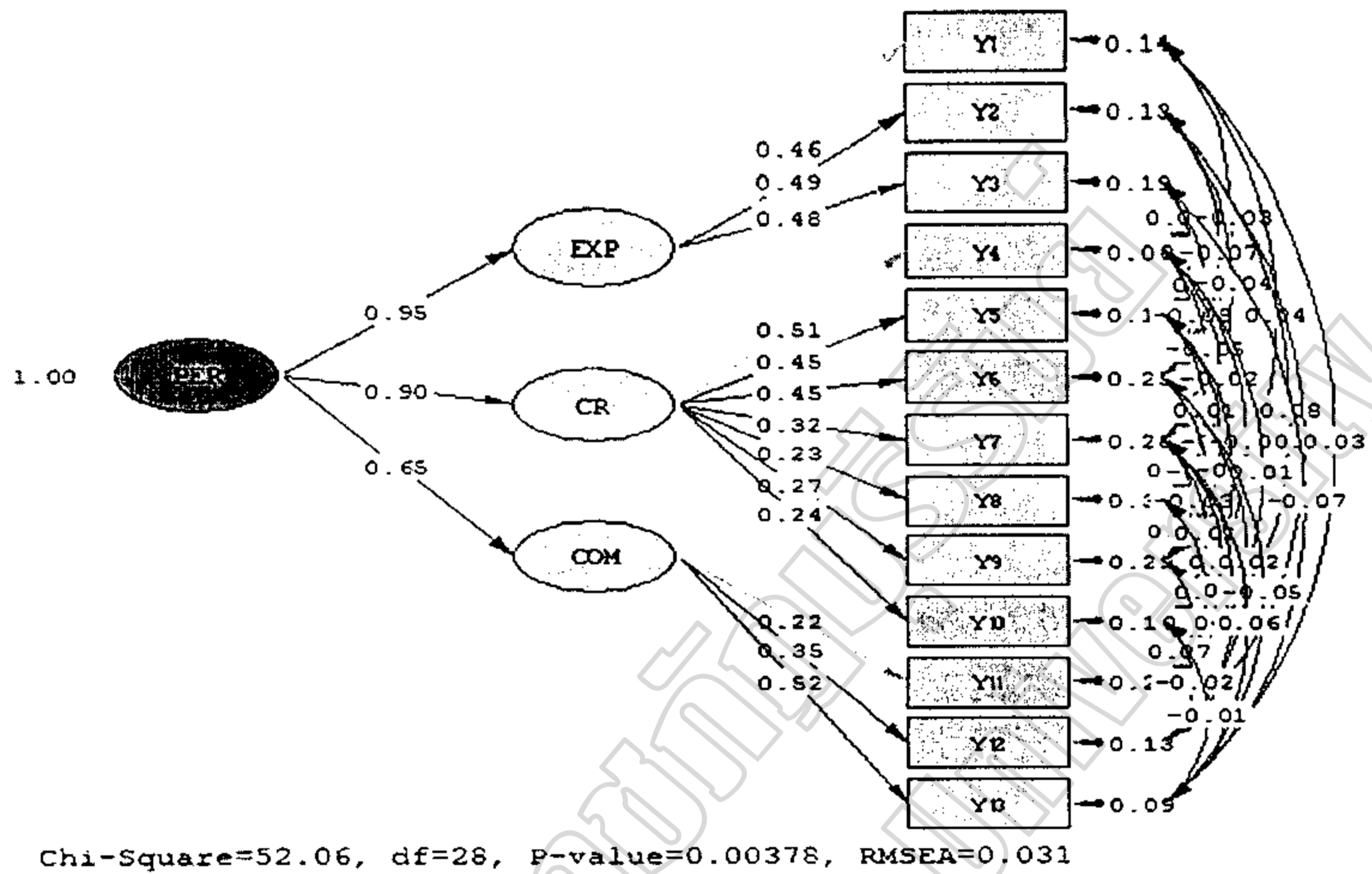
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .27 ถึง .67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการสื่อสาร (COM) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ f4 f5 และ f8 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .27, .62 และ .67 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .12, .78 และ .90 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร f4 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ F2 ได้ร้อยละ 12 ในขณะที่ตัวแปร f5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ F2 ได้ร้อยละ 78 และตัวแปร f8 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ F3 ได้ร้อยละ 90

ตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2
EXP	ประสบการณ์	.95	.90
CR	บุคลิกภาพ	.90	.80
COM	การสื่อสาร	.65	.42

$\chi^2 = 52.06$ df = 28 p = .003

GFI = .991 AGFI = .971 RMSEA = .031



ภาพประกอบ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) จากตาราง 4.25 และภาพประกอบ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 52.06 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .003 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 28 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

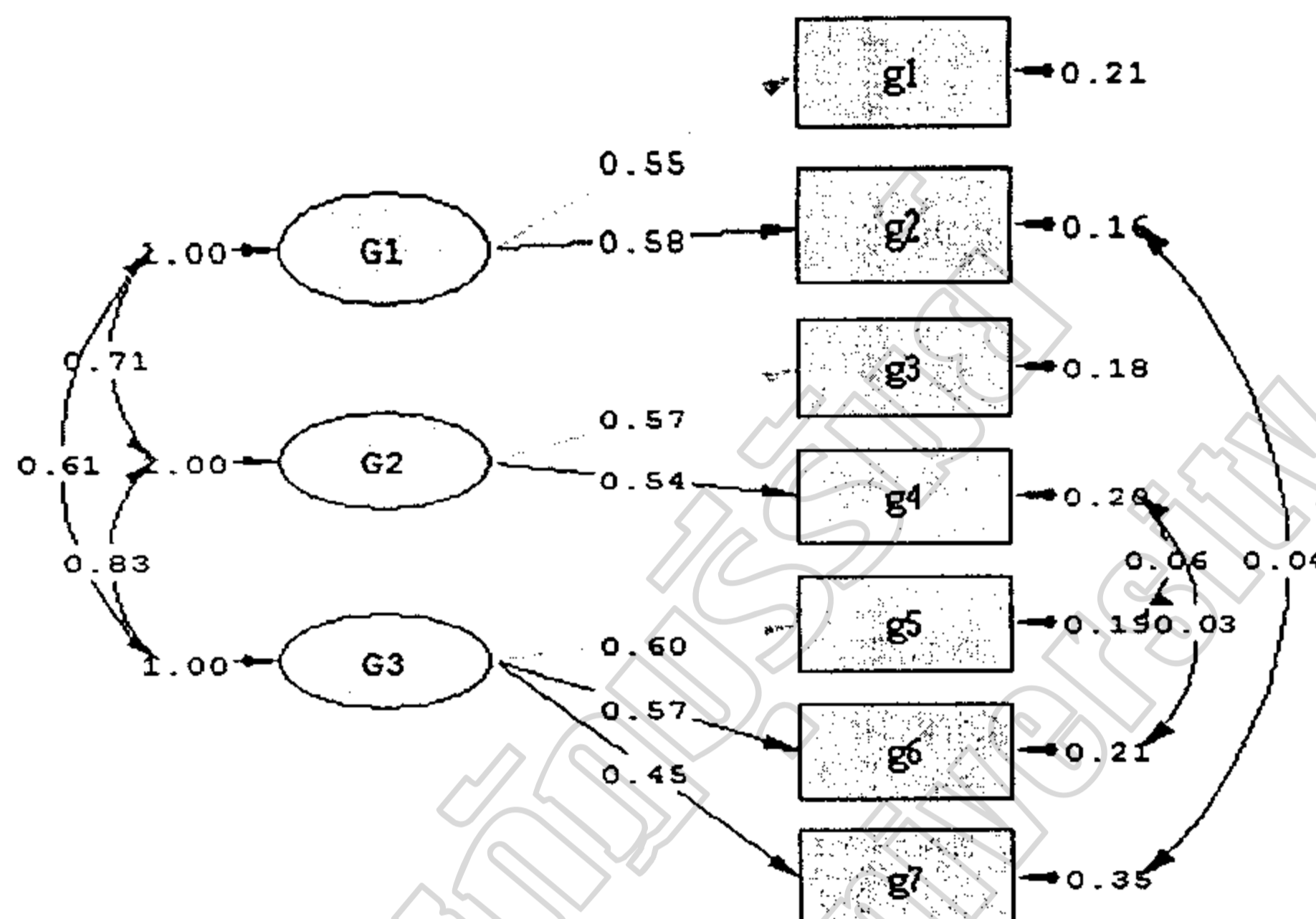
3.1.3 องค์ประกอบกิจกรรมการนิเทศการศึกษา(SUP)

3.1.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC)

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
G1	การวิเคราะห์ปัญหาครู			
g1	ศึกษานิเทศก์มีพูดคุยวิเคราะห์ในการสังเกตการสอน	.55**	.59	.51
g2	ศึกษานิเทศก์มีการสังเกตการสอน	.58**	.68	.69
G2	สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน			
g3	ศึกษานิเทศก์มีการสะท้อนผลหลังการนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศ	.57**	.64	.56
g4	จัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัด เน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์	.54**	.59	.42
G3	ให้คำแนะนำ เสนอแนะครู			
g5	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับครู	.60**	.65	.54
g6	ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	.57**	.60	.45
g7	ศึกษานิเทศก์มีการจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	.45**	.37	.21

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=15.56, df=8, P-value=0.04915, RMSEA=0.032

ภาพประกอบ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC)

จากตาราง 4.26 และภาพประกอบ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การให้คำปรึกษาแนะนำ (REC) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 15.56 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.049 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

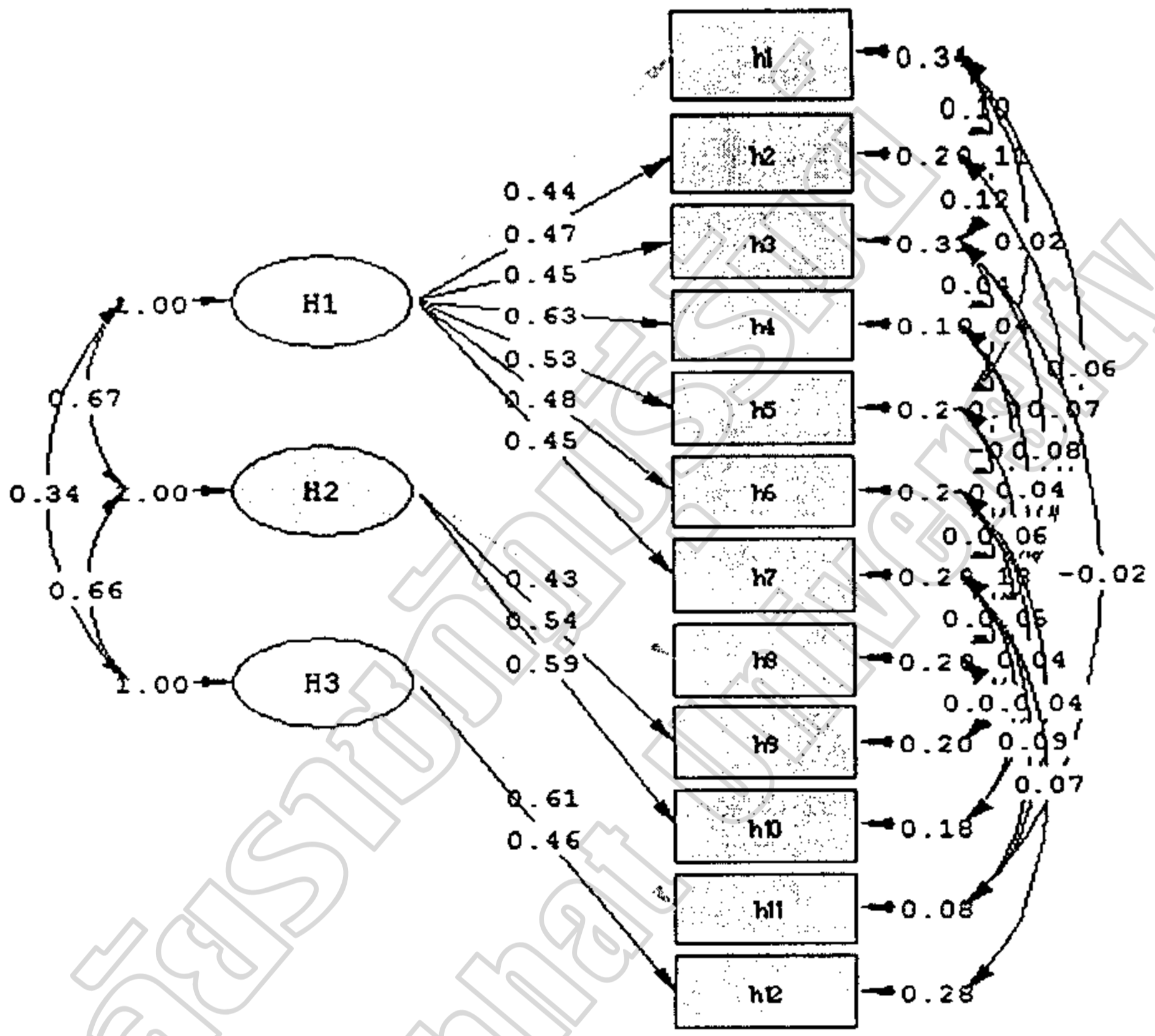
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .57 ถึง .60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำ (REC) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ g5, g3 และ g6 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .60, .57 และ .57 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .65, .64 และ .60 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร g5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ G1 ได้ร้อยละ 65 ในขณะที่ตัวแปร g3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ G2 ได้ร้อยละ 64.00 และตัวแปร g6 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ G3 ได้ร้อยละ 60.00

3.1.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE)

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
H1	การสังเกตการสอน			
h1	ศึกษานิเทศก์มีการประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ	.44**	.36	.07
h2	มีการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียนตามตาราง	.47**	.46	.18
h3	ศึกษานิเทศก์มีเครื่องมือในการสังเกตการสอน	.45**	.39	-.03
h4	การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ	.63**	.75	.71
h5	การสังเกตการสอนการให้ข้อมูลป้อนกลับ	.53**	.57	.28
h6	มีการแจ้งความมุ่งหมาย เจาะจงที่พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	.48**	.46	.26
h7	หลังการสังเกตการสอนมีการสรุปข้อมูล	.45**	.42	.51
H2	การรายงานผลการนิเทศสังเกตการสอน พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
h8	ครูได้ศึกษารูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียนจากการนิเทศการศึกษาจากการรายงาน	.43**	.39	.31
h9	ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียนพร้อมรายงานผลการนิเทศ	.54**	.60	.46
h10	มีการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน	.59**	.65	.56
H3	การเสนอข้อมูลป้อนกลับ			
h11	การสรุปข้อมูล	.61**	.82	1.17
h12	การเสนอข้อมูลป้อนกลับผู้รับการนิเทศทราบหลังจากได้รับการนิเทศ	.46**	.43	.24

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=31.93, df=25, P-value=0.16003, RMSEA=0.018

ภาพประกอบ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE)

จากตาราง 4.27 และภาพประกอบ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสังเกตการสอนในห้องเรียน (OBSE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 31.93ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.160 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .59 ถึง .63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการสอนในห้องเรียน (OBSE) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ h4, h11 และ h10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .63, .61 และ .59 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .75, .82 และ .65 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร h4 สามารถอธิบายความแปรปรวน

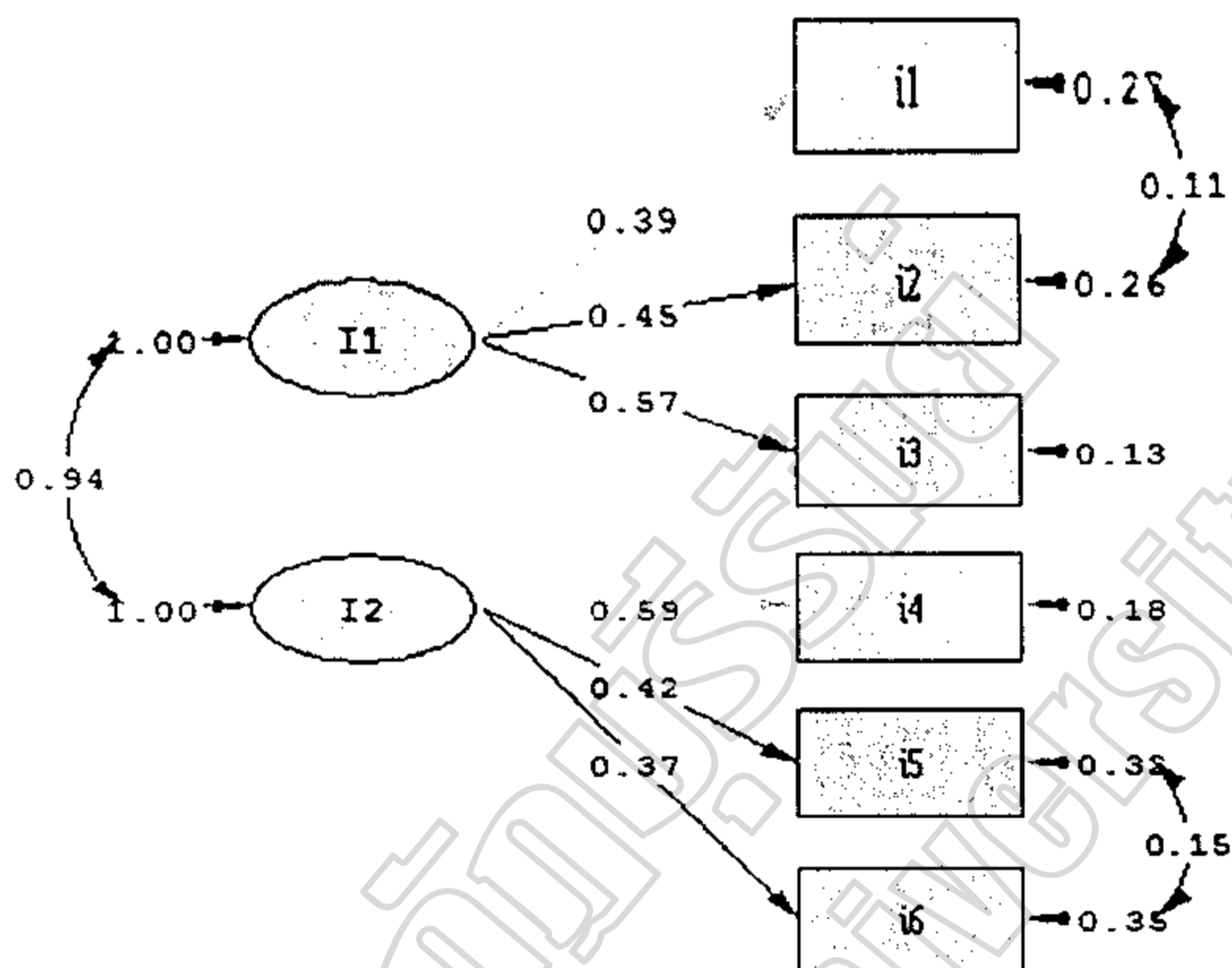
ในองค์ประกอบของ H1 ได้ร้อยละ 75.00 ในขณะที่ตัวแปร h11 สามารถอธิบายความแปรปรวน
 ในองค์ประกอบของ H3 ได้ร้อยละ 82.00 และตัวแปร h10 สามารถอธิบายความแปรปรวน
 ในองค์ประกอบของ H2 ได้ร้อยละ 65.00

3.1.3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
 การสาธิตการสอน (DEM)

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสาธิต
 การสอน (DEM)

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
I1	วางแผนการสาธิตการสอน			
i1	ศึกษานิเทศก์มีการสาธิตการสอนหรือเชิญวิทยากรมาทำการสาธิตการสอน	.39**	.36	.14
i2	มีการวางแผนการสาธิตล่วงหน้า	.45**	.44	.22
i3	มียุทธศาสตร์การในการสาธิตที่เป็นระบบ	.57**	.72	.72
I2	การประเมินผลการสาธิตการสอน			
i4	มีการทดสอบหลังการได้ดูการสาธิตการสอน	.59**	.66	.58
i5	ครูที่รับการสาธิตมีโอกาสได้ปฏิบัติตามแบบ	.42**	.35	.17
i6	มีการประเมินผลการปฏิบัติหลังได้รับการสาธิต	.37**	.29	.11

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=6.10, df=6, P-value=0.41160, RMSEA=0.004

ภาพประกอบ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสาธิตการสอน (DEM)

จากตาราง 4.28 และภาพประกอบ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การสาธิตการสอน (DEM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 6.10 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.411 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

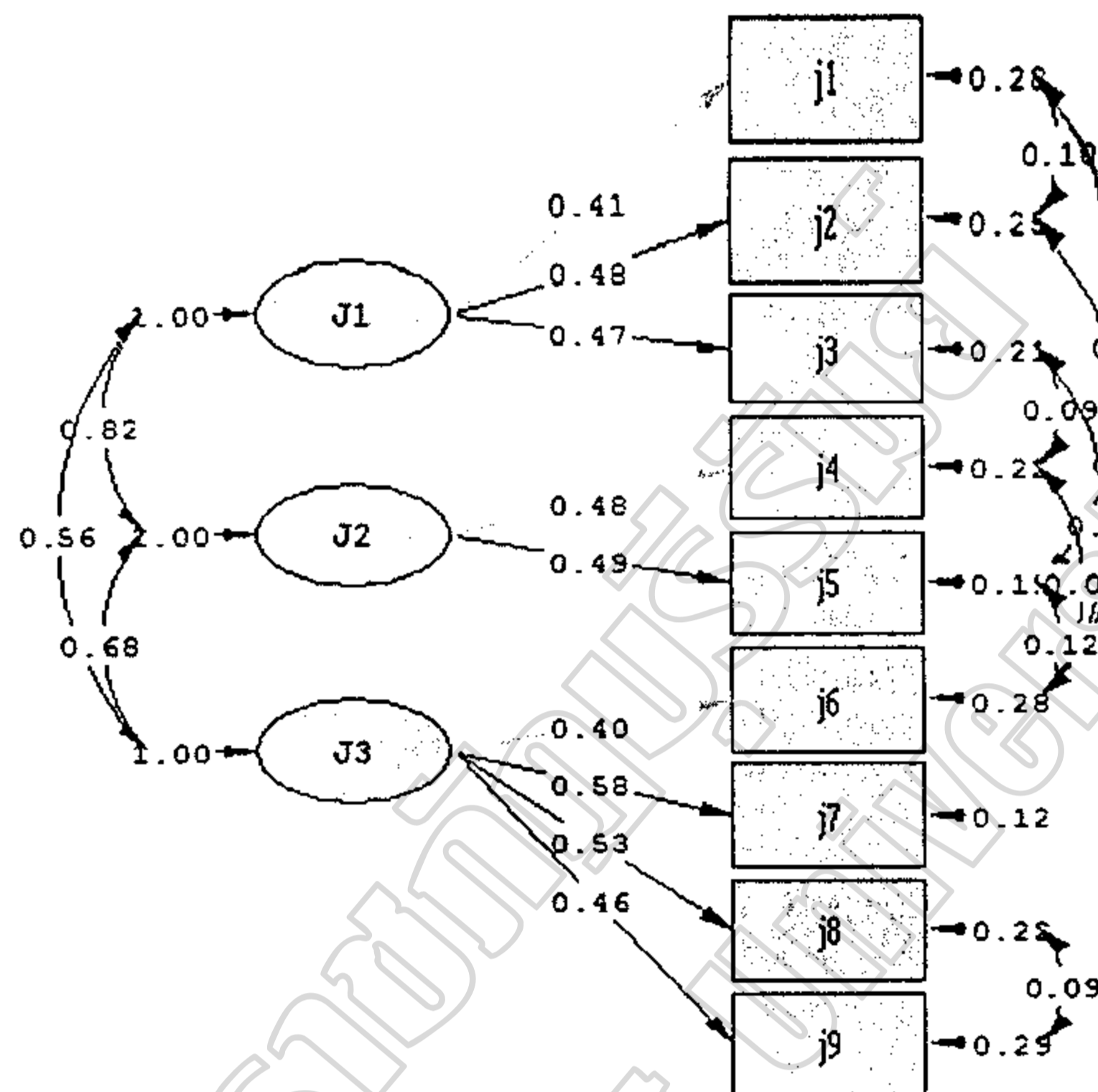
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .45 ถึง .59 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการสอน (DEM) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ i4, i3 และ i2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .59, .57 และ .45 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .66, .72 และ .44 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร i4 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ I2 ได้ร้อยละ 66.00 ในขณะที่ตัวแปร i3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ I1 ได้ร้อยละ 72.00 และตัวแปร i2 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ I1 ได้ร้อยละ 44.00

2.3.1.3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
การประชุมปฏิบัติการ (MEET)

ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การประชุม
ปฏิบัติการ (MEET)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
J1	การประชุมปฏิบัติการให้แก่ครู			
j1	ศึกษานิเทศก์มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู	.41**	.37	.27
j2	ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้รับความรู้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	.48**	.49	.43
j3	มีการจัดประชุมปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	.47**	.51	.55
J2	เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกแก้ปัญหา			
j4	ผู้เข้าประชุมได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของตน	.48**	.52	.47
j5	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างการประชุมปฏิบัติการเพื่อนให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	.49**	.56	.74
J3	มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม			
j6	ในการประชุมปฏิบัติการได้มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ	.40**	.36	.18
j7	มีการอภิปรายเพื่อพิจารณาหัวข้อที่สนใจร่วมกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	.58**	.74	.79
j8	มีการปรึกษาหารือและหาแนวในการปฏิบัติร่วมกัน	.53**	.55	.32
j9	มีการระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	.46**	.43	.17

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=14.33, df=15, P-value=0.50056, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การประชุมปฏิบัติการ(MEET)

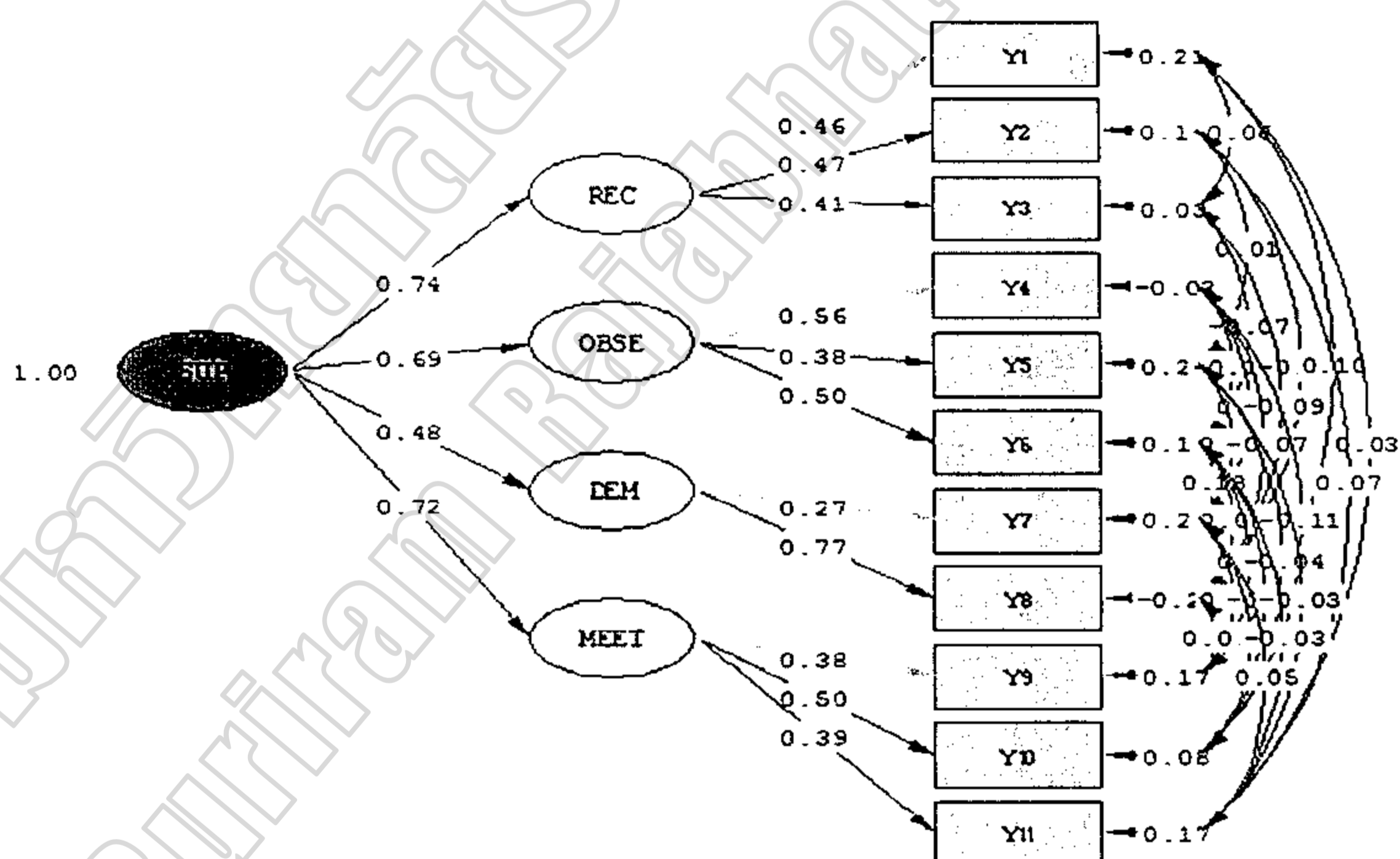
จากตาราง 4.29 และภาพประกอบ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ การประชุมปฏิบัติการ (MEET) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 14.33 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.50 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 15 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .49 ถึง .58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการประชุมปฏิบัติการ (MEET) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ j7, j8 และ j5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .58, .53 และ .49 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .74, .55 และ .36 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร j7 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ J3 ได้ร้อยละ 74.00 ในขณะที่ตัวแปร j8 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ J3 ได้ร้อยละ 55.00 และตัวแปร j5 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ J2 ได้ร้อยละ 36.00

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบกิจกรรมการนิเทศ
การศึกษา (SUP)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
REC	การให้คำปรึกษาคำแนะนำ	.74**	.55
OBSE	การสังเกตการสอนในห้องเรียน	.68**	.47
DEM	การสาธิตการสอน	.48**	.22
MEET	การประชุมปฏิบัติการ	.72**	.52

$\chi^2 = 23.07$ df = 16 p = .092
 GFI = .995 AGFI = .980 RMSEA = .023



Chi-Square=23.87, df=16, P-value=0.09230, RMSEA=0.023

ภาพประกอบ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (SUP)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (SUP) จากตาราง 4.30 และภาพประกอบ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 23.87 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .092 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 16 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

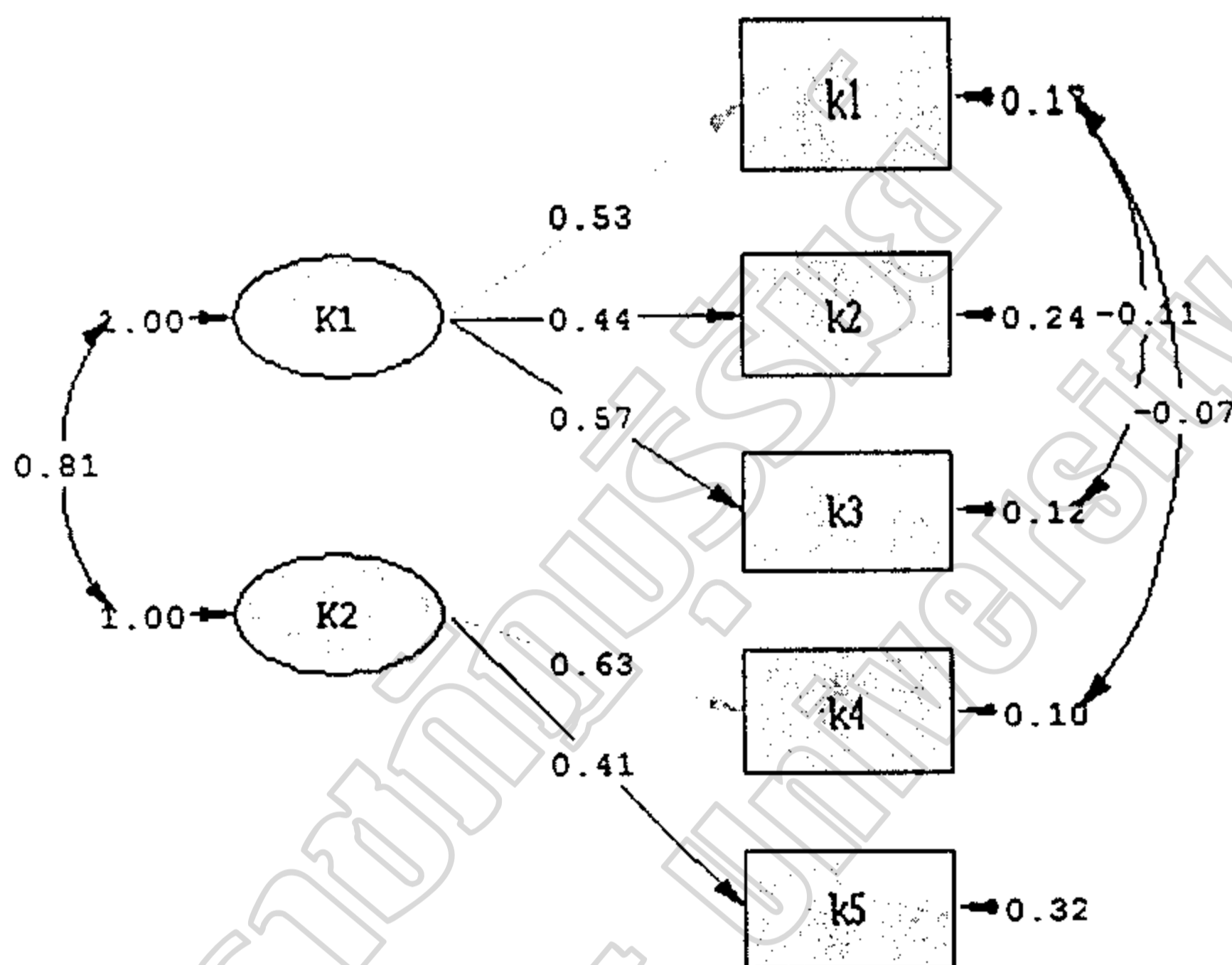
3.1.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE)

3.1.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH)

ตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
K1	ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2556			
k1	มีกระบวนการในการส่งเสริมผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ	.53**	.63	.72
k2	ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสังกัด	.44**	.45	.04
k3	ร่วมกันกำหนดแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมกัน	.57**	.74	.82
K2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปลายปีการศึกษา			
k4	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์การเลื่อนขั้นทุกคน	.63**	.80	.91
k5	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี - ดีมาก	.41**	.34	.13

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=1.08, df=2, P-value=0.58270, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH)

จากตาราง 4.31 และภาพประกอบ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.582 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .53 ถึง .63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACH) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ k4, k3 และ k1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .63, .57 และ .53 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .80, .74 และ .63 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร k4 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ K2 ได้ร้อยละ 80.00 ในขณะที่ตัวแปร k3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบ

ของ K1 ได้ร้อยละ 74.00 และตัวแปร k1 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ K1 ได้ร้อยละ 63.00

3.1.4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
คุณลักษณะของผู้เรียน (ATT)

ตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ คุณลักษณะ
ของผู้เรียน (ATT)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
L1	ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร			
11	ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศตามช่วงชั้นที่เหมาะสม	.58**	.30	.27
12	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	.61**	.33	.16
13	สามารถสื่อความคิดเห็นผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	.59**	.30	.18
14	ผู้เรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย	.59**	.28	.28
15	ผู้เรียนมีทักษะการจัดการและแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม	.49**	.23	.18
16	ผู้เรียนมีทักษะทางสังคม สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานภาพ	.67**	.37	.34
L3	ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง			
17	ผู้เรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	.56**	.28	.30

ตาราง 4.32 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
18	ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้สม่ำเสมอ	.56**	.28	.32
19	ผู้เรียนเข้าห้องสมุดสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งถึงสองครั้ง	.44**	.19	.17
L4	ความรับผิดชอบ			
110	ผู้เรียนเข้าเรียนและตั้งใจเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	.45**	.20	.22
111	ผู้เรียนเข้าเรียนทุกชั่วโมงยกเว้นกรณีเจ็บป่วยหรือเหตุสุดวิสัย	.50**	.24	.22
112	ผู้เรียนเข้าห้องเรียนตามเวลา	.55**	.27	.23
L5	ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา			
113	ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักปฏิบัติและปรัชญาของศาสนาที่ตนนับถือ	.45**	.20	.17
114	ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด	.44**	.19	.16
114	ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด	.44**	.19	.16
115	ผู้เรียนมีความผูกฝึดต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมในระดับที่สูงขึ้นไป นอกเหนือจากที่มีการเรียนการสอนในโรงเรียน	.48**	.22	.25
L6	ความซื่อสัตย์สุจริต			
116	ผู้เรียนไม่พูดโกหกต่อครูอาจารย์และเพื่อน	.55**	.27	.12
117	ผู้เรียนไม่ลักขโมยของคนอื่น	.58**	.31	.17

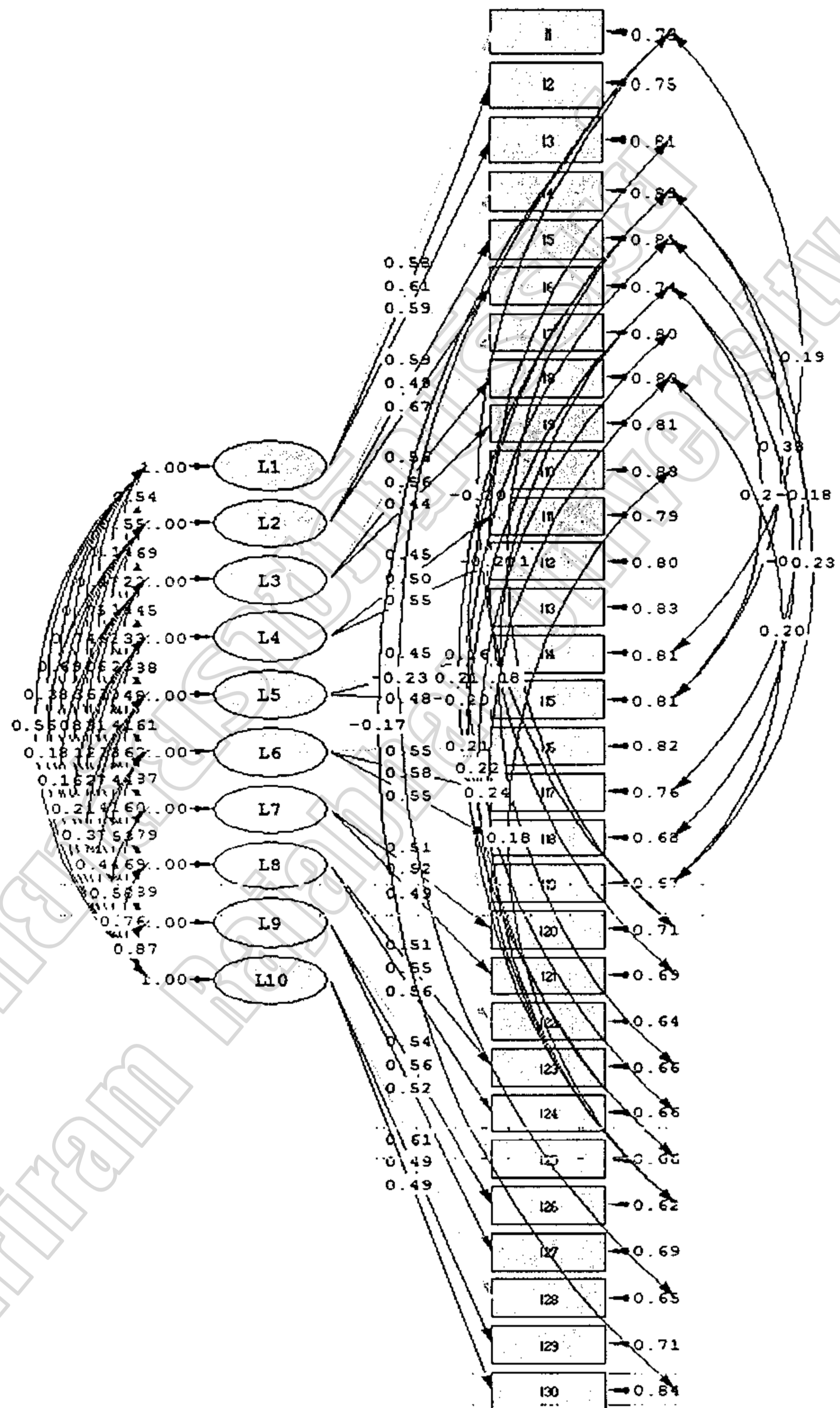
ตาราง 4.32 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
118	ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	.55**	.30	.22
L7	การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่า			
119	ผู้เรียนใช้เงินอย่างประหยัดต่อวัน	.51**	.28	.17
120	ผู้เรียนใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า	.52**	.28	.20
121	ผู้เรียนปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง	.49**	.26	.14
L8	สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย			
122	ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารให้ครบห้าหมู่	.51**	.29	.17
123	ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง	.55**	.31	.17
124	ผู้เรียนใช้ผ้าปิดปากปิดจมูกเมื่อเจ็บป่วย	.56**	.32	.18
L9	สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์			
125	ผู้เรียนมีส่วนสูงและน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐาน	.54**	.31	.21
126	ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย	.56**	.33	.25
126	ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย	.56**	.33	.25
127	ผู้เรียนมีการแสดงออกทางกาย และการรู้จักควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมตามช่วงวัย เพศ และสถานภาพ	.28**	.28	.16
L10	ชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย			
128	ผู้เรียนแสดงความขอบคุณด้วยการไหว้เมื่อได้รับสิ่งของจากครู	.61**	.36	.31

ตาราง 4.32 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
129	ผู้เรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องชัดเจนเมื่อสื่อสารกับครูและผู้เรียน	.49**	.25	.17
130	ผู้เรียนมีความรักและหวงแหนภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	.49**	.22	.19

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=638.71, df=340, P-value=0.00000, RMSEA=0.031

ภาพประกอบ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้
คุณลักษณะของผู้เรียน (ATT)

จากตาราง 4.32 และภาพประกอบ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ คุณลักษณะของผู้เรียน (ATT) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 638.71 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 340 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 30 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .59 ถึง .67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน (ATT) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 16, 12 และ 14 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .67, .61 และ .59 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .37, .30 และ .33 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร 16 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ L2 ได้ร้อยละ 37.00 ในขณะที่ตัวแปร 12 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ L1 ได้ร้อยละ 30.00 และตัวแปร 14 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ L2 ได้ร้อยละ 33.00

3.1.4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT)

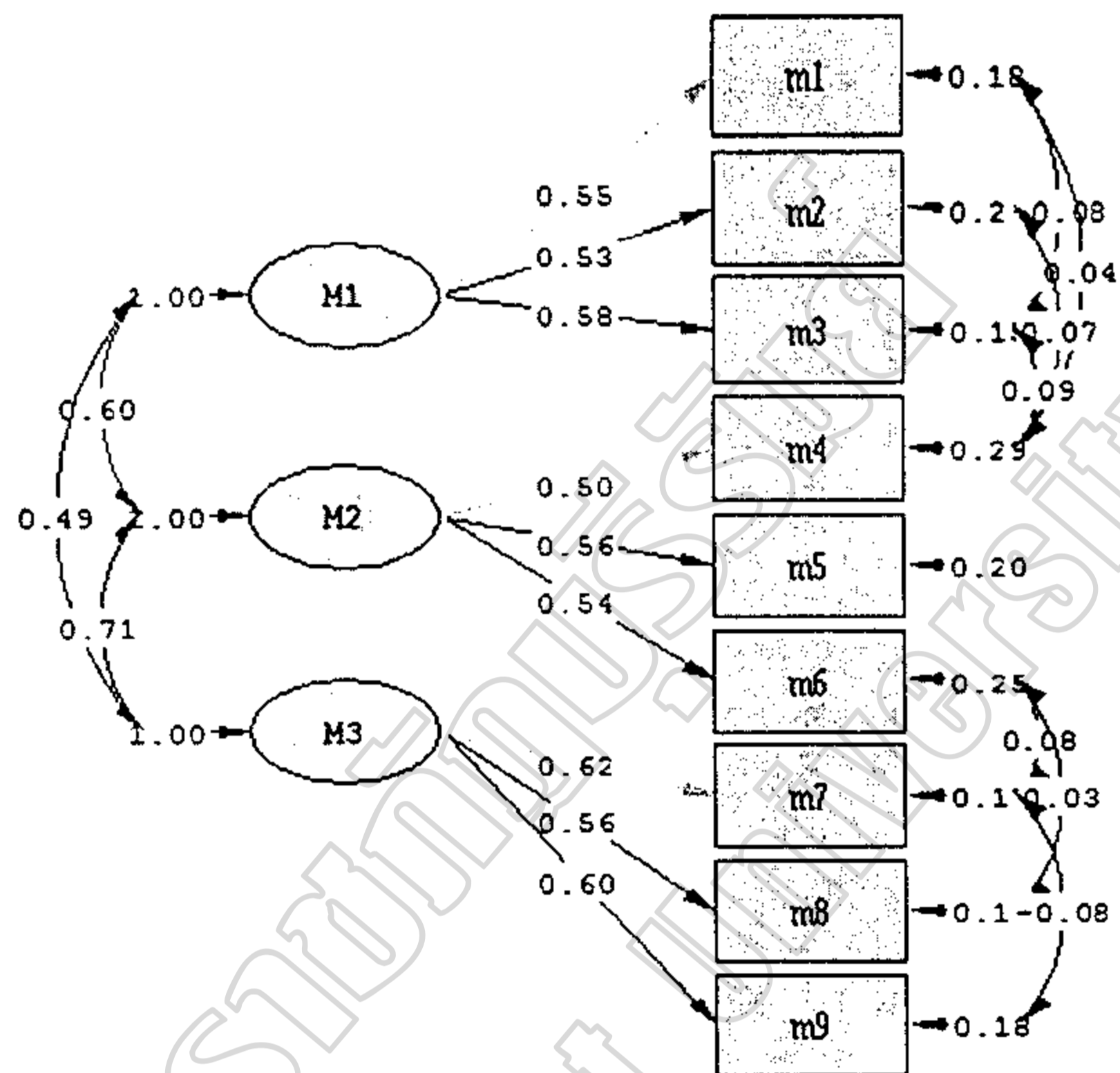
ตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
M1	การยอมรับ			
m1	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศร่วมงาน	.55**	.63	.62
m2	เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ระหว่างท่านและผู้รับการนิเทศ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากกันและกัน	.53**	.54	.24

ตาราง 4.33 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
m3	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมีผลเป็นที่ประจักษ์	.58**	.70	.78
M2	ความไว้วางใจต่อศึกษานิเทศก์			
m4	ท่านไม่เคยถูกผู้รับการนิเทศตำหนิอย่างรุนแรงจากการปฏิบัติงาน	.50**	.46	.29
m5	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ให้โรงเรียนได้นำไปปฏิบัติตามได้จนสำเร็จ	.56**	.61	.51
m6	ศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศในโรงเรียนทุกคนแสดงความอนุเคราะห์ต่อท่านทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ	.54**	.54	.37
M3	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู			
m7	ศึกษานิเทศก์มีส่วนในการเลื่อนวิทยฐานะตามเวลาที่เหมาะสม	.62**	.69	.63
m8	ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมให้ครูผู้บริหารในโรงเรียนได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากผลงานอันโดดเด่น	.56**	.62	.27
m9	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของครู ผู้บริหารในโรงเรียนส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา	.60**	.67	.57

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=28.43, df=17, P-value=0.04020, RMSEA=0.027

ภาพประกอบ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT)

จากตาราง 4.33 และภาพประกอบ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของครู (SAT) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 28.43 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.040 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .58 ถึง .62 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจของครู (SAT) โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ m7, m9 และ m3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .62, .60 และ .58 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .69, .70 และ .63 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปร m7 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ M3 ได้ร้อยละ 69.00 ในขณะที่ตัวแปร m9 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบ

ของ M3 ได้ร้อยละ 70.00 และตัวแปร m3 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ M1 ได้ร้อยละ 63.00

3.1.4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG)

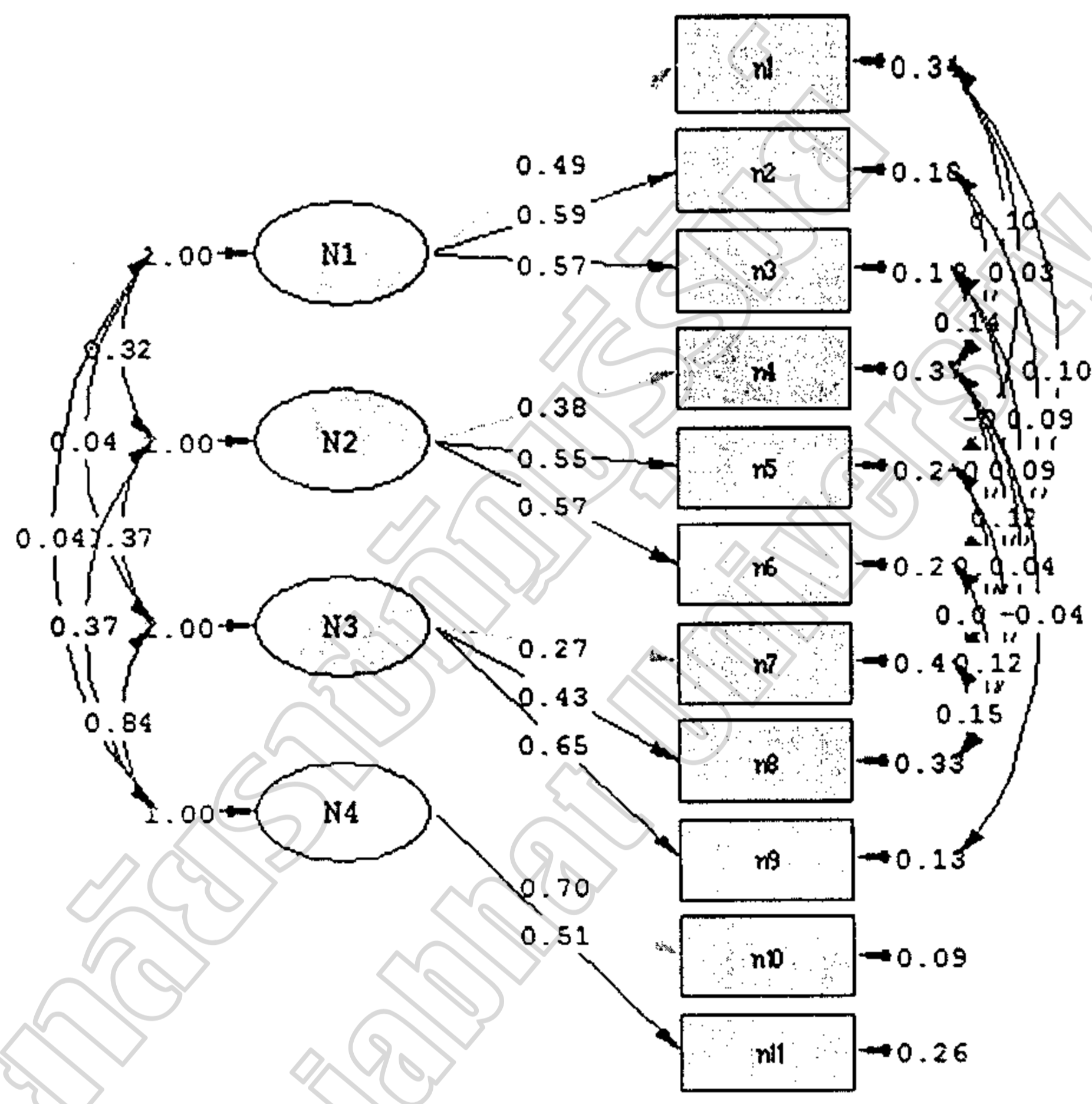
ตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
N1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน			
n1	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.49**	.42	.30
n2	ครูและผู้บริหารในโรงเรียนท่านให้ความสำคัญต่อการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.59**	.66	.72
n3	ท่านเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีโอกาสดูความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งสร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอย่างมาก	.57**	.63	.72
N2	แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ			
n4	โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	.38**	.29	.25
n5	โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการจัดเก็บข้อมูลภายนอกหน่วยงานที่เป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	.55**	.58	.77
n6	ครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศได้รับการฝึกทักษะในเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยทดลอง	.57**	.59	1.18

ตาราง 4.34 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
N3	ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
n7	ท่านและบุคลากรในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	.27**	.13	.04
n8	ท่านและบุคลากรในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศเรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	.43**	.35	.18
n9	ท่านและบุคลากร โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศได้รับการอบรมวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม	.65**	.77	.80
N4	ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม			
n10	ท่านและบุคลากร โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้กระดานข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร	.70**	.85	.90
n11	ท่านและบุคลากรในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือทีมงานเพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน	.51**	.51	.22

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=33.48, df=21, P-value=0.04117, RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้(ORG)

จากตาราง 4.34 และภาพประกอบ 4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (ORG) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 57.86 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0013 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ขอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ .27 ถึง .70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยตัวแปรที่สังเกตได้มีความสำคัญมากที่สุด3อันดับแรก คือ n2, n9 ,n10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .59, .65, .70 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .63, .77, .85 ตามลำดับ

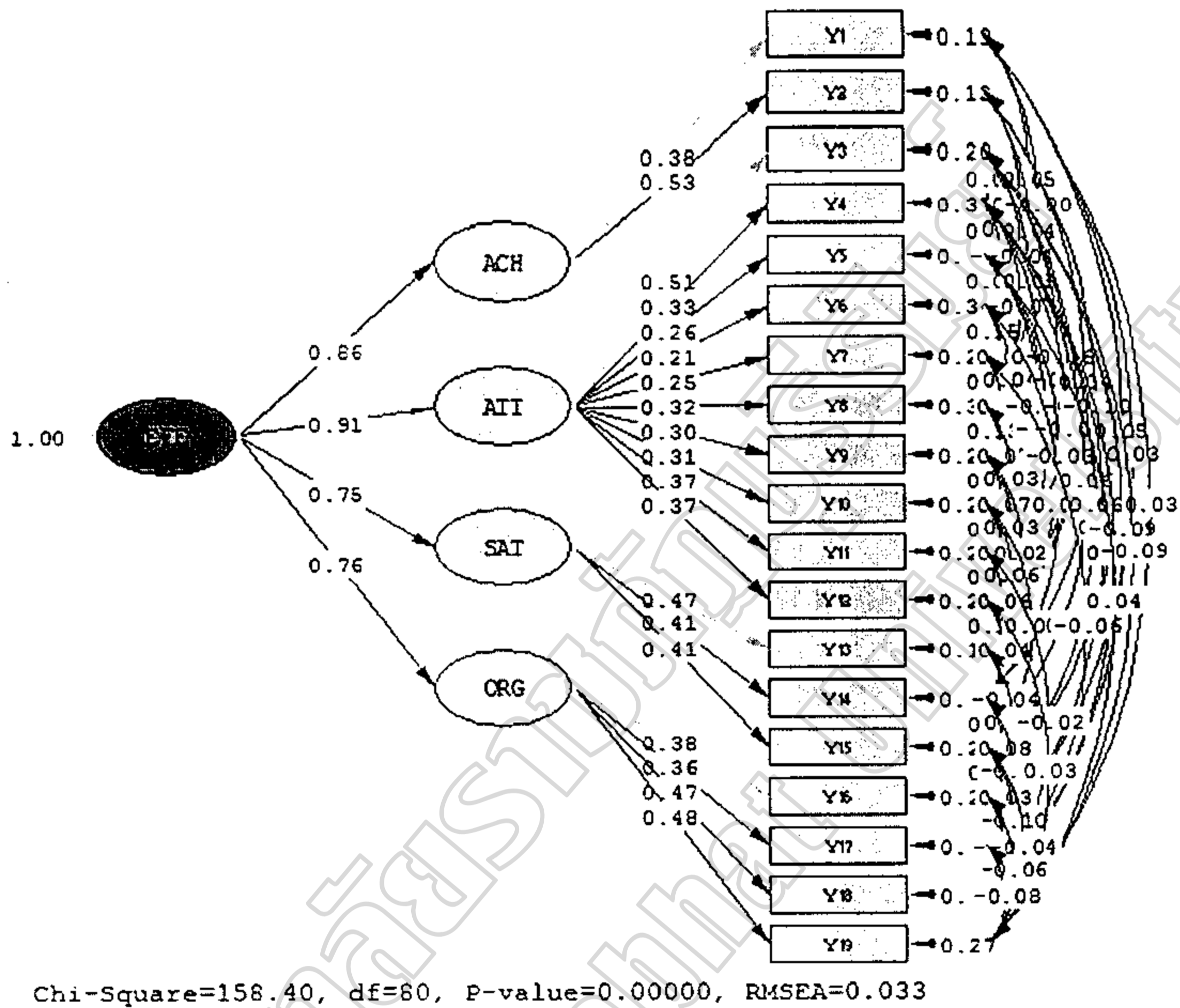
หมายความว่าตัวแปร n2 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ N1 ได้ร้อยละ 66.00 ในขณะที่ตัวแปร n9 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ N3 ได้ร้อยละ 77.00 และตัวแปร n10 สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบของ N4 ได้ร้อยละ .85.00

2.3.1.4. 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE)

ตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา(EFE)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
ACH	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	.86	.75
ATT	คุณลักษณะของผู้เรียน	.91	.82
SAT	ความพึงพอใจของครู	.75	.56
ORG	องค์การแห่งการเรียนรู้	.76	.58

$\chi^2 = 52.06$ $df = 28$ $p = .000$
 GFI = .982 AGFI = .957 RMSEA = .033



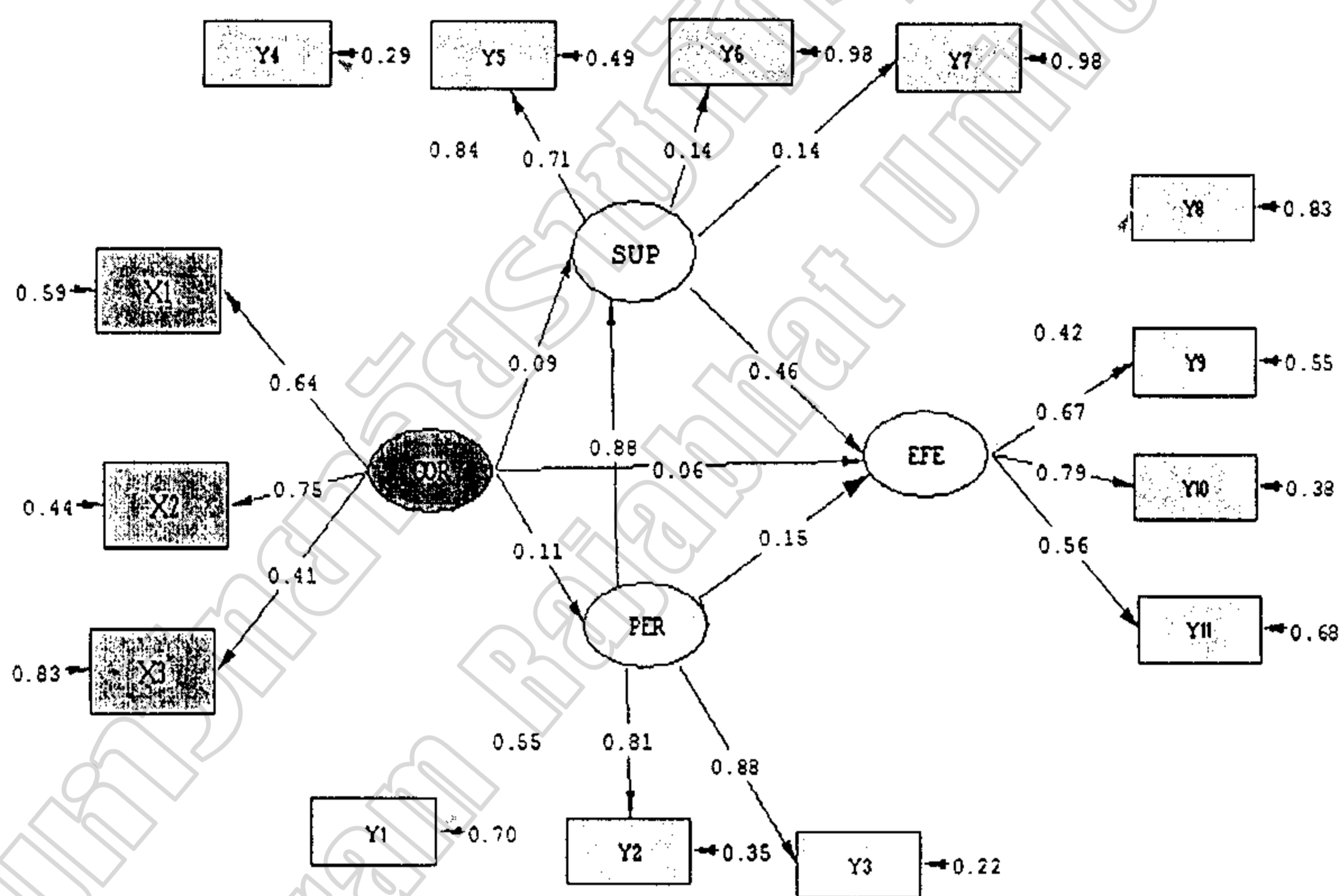
ภาพประกอบ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE) จากตาราง 4.35 และภาพประกอบ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 158.40 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 80 แสดงว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน แสดงได้ดังภาพประกอบ 4.20



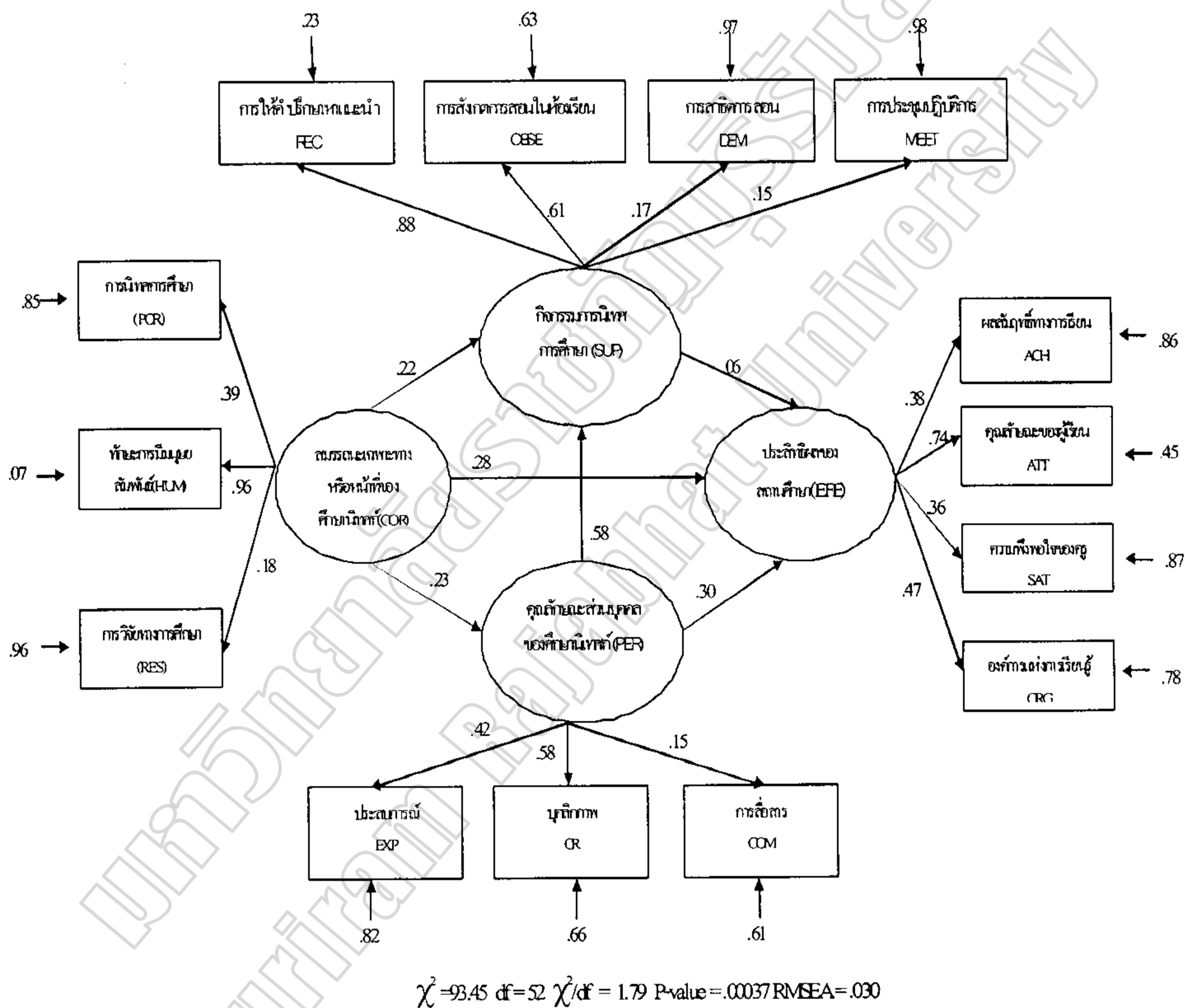
Chi-Square=1259.71, df=71, P-value=0.00000, RMSEA=0.136

(ค่าที่ปรากฏใน โมเดลเป็นค่า Standardized Solution)

ภาพประกอบ 4.20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน

จากภาพประกอบ 4.20 การตรวจสอบความสอดคล้องครั้งแรก พบว่า รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับรูปแบบการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับ โมเดล (Model Modification Indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 89 ; อ้างถึงใน พรเพ็ญ ทองคำสุก. 2553:255) ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบด้วยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร โดยเพิ่มเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรที่ละคู่ ดังนี้ LY(2,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LY(1,1) LY(4,2) LY(8,3) BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2) FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) TE(7,6) TE(9,8) TE(9,11) TE(8,7) TE(11,10) TE(1,3) E(4,2) TE(4,10) TE(4,9) TE(4,6) TE(11,7) TE(11,8) TE(5,1) TE(7,4) TE(5,4) TE(10,2) TE(10,3) TE(8,6) และ TE(10,1) ตามลำดับ และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบ และทำให้ได้รูปแบบสุดท้าย คือ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาคผนวก ฉ

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับแก้ แสดงได้ดังภาพประกอบ 4.21



ภาพประกอบ 4.21 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน

ตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานที่ปรับแก้

ตัวแปรตาม	PER			SUP			EFE		
ตัวแปรอิสระ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
COR	.234**	-	.234**	.352**	.135**	.217**	.377**	.093**	.284**
SUP							.064**	-	.064**
PER				.579**	-	.579**	.337**	.037**	.300**

$\chi^2 = 93.45$ df = 52 $\chi^2/df = 1.79$ P-value = .00037 RMSEA = .030

ตัวแปร	EXP	CR	COM	REC	OBSE	DEM	MEET	ACH	ATT	SAT	ORG	POR	HUM	RES
ความเที่ยง	.18	.34	.40	.77	.37	.03	.02	.15	.55	.13	.22	.15	.93	.03
สมการโครงสร้าง														
R ²	.05	.12	.14											

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	PER	SUP	EFE	COR
PER	1.00			
SUP	.629	1.00		
EFE	.406	.353	1.00	
COR	.234	.352	.377	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลรูปแบบสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 93.45 ค่าองศาอิสระ(df) เท่ากับ 52 $\chi^2/df = 1.79$ นอกจากนี้พิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน พบว่า GFI มีค่าเท่ากับ .985 AGFI มีค่าเท่ากับ .970 และ CFI มีค่าเท่ากับ .979 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ .030 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณา คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER) เป็นตัวแปรตาม พบว่า มีเฉพาะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .23 ซึ่งสามารถ อธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 5.00

เมื่อพิจารณากิจกรรมนิเทศการศึกษา (SUP) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางตรงต่อตัวแปรตาม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของ ศึกษานิเทศก์ (PER) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .58 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) มีขนาดอิทธิพลทางตรง เท่ากับ .217 และมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .135 ซึ่งสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 12.00

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา (EFE) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางตรงต่อตัวแปรตาม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์ (COR) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .284 และมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .093 และคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .300 และ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .037 ส่วนตัวแปรกิจกรรมนิเทศการศึกษา (SUP) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .064

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินงานวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะของศึกษานิเทศก์กับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนที่ 1 นี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์ในเบื้องต้นมาร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดกรอบของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่สองผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับกา
นิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ในกรอบที่เตรียมมาใช้ประเด็นแนวคำถามกว้าง ๆ ให้คู่สนทนาเล่าเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมายโดยผู้สัมภาษณ์สามารถตั้งคำถามขึ้นเองในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ เมื่อพิจารณาเห็นว่าคำถามดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นและทำให้ได้รับข้อมูลหลักฐานที่มีความละเอียดถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วนในประเด็นที่ต้องการทราบ

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มีขั้นตอนในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก
2. มีผลงานในด้านการนิเทศการศึกษาเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต้นสังกัด

ผู้ร่วมงานหรือสังคม

3. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
4. มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา 15 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 นี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากฐานความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งพิจารณาจากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และงานเขียนที่ปรากฏในเอกสารทางวิชาการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีแบบแผนการวิจัย เป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการวัดครั้งเดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one short, non-experimental case study design) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะแรกเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิจัยระยะนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ต้องอาศัยสถิติตัวเลข แต่อาศัยข้อมูลสาระสนเทศ รายละเอียด ด้านสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็น คำตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหาข้อสรุปตามประเด็นคำถาม อธิบายความเชิงพรรณนา แล้วจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความ สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยในขั้นตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพัทธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 60 เขต จำนวน 1,058 คน (ข้อมูล ศนฐ. ปีการศึกษา 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงซ้อน (Multivariate) ซึ่งเป็นลักษณะของการใช้เทคนิค SEM (Structural Equation Modeling) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควรซึ่งโบลเลน (Bollen. 1989 :368) ได้เสนอแนะว่าเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่าถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วยในขณะที่เบนท์เลอร์ และ เซาว์ (Bentler & Chou. 1987 ; cited in Schumacker & Lomax. 2004 : 50) ได้เสนอว่าสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงซ้อนด้วยการใช้โปรแกรม LISREL ทั้งในการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการประมาณค่าพารามิเตอร์กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่พอสมควรและในขณะที่เทดดีและทาชากอริ (Teddlie & Tashakkori. 2009 ; อ้างถึงใน อิศระ ทองสามสี. 2555 : 73) ได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ ขนาดประชากร 1,000 มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสร้อยละ 99 ที่ค่าสถิติของตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนค่าพารามิเตอร์ของประชากรจะเท่ากับ 906 คน การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่เป็นศึกษานิเทศก์จำนวน 1,058 คน จาก 60 เขตพื้นที่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่แบบเจาะจงโดยกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามจำนวน 6 เขตพื้นที่โดยมีผู้ให้ข้อมูล 100 คน และกำหนด

ให้เป็นเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 54 เขตพื้นที่ มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 958 คน และใช้ศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถาม 958 คนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนได้ให้ผู้ช่วยนักวิจัยนำส่งให้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการติดตามสอบถามเป็นระยะโดยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้อีกครั้ง การโทรศัพท์สอบถาม ติดตามด้วยตนเอง ระยะ ตลอดจนการใช้อีเมลล์ ช่วยในการรับส่งแบบสอบถาม ในลักษณะออนไลน์ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.40 จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 900 ฉบับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.1 สถิติเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้ทราบถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ความถี่ ค่าสถิติร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม LISREL ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรทั้งภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น

ระหว่างตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 2. ดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า .09 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 3. ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้นถ้าค่า GFI และ AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 4. ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08
 5. ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardize Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่อการวิเคราะห์กับเมตริกซ์ที่ประมาณค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 55)
- เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร และ 54 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ 11 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ 13 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และ 11 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะประสิทธิผลของสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และ 19 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แบบมีตัวแปรแฝง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติและค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 93.45, $df=52$, $p=0.0037$, CFI = 0.979, GFI = .985, AGFI = 0.970, RMSEA = 0.030 และ $\chi^2/df = 1.797$

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมนิเทศการศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ และสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานดังนี้

1. การพัฒนาโมเดลของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมมุติฐานที่สร้างขึ้น ได้ศึกษามาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จึงทำให้ได้โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ซึ่งองค์ประกอบด้านการนิเทศถือเป็นสมรรถนะเฉพาะทางที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins and Leat (2001 : 98) ได้กล่าวว่า การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งการเพิ่มพูน การเป็นแบบอย่างในการทำงาน การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะในการดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้การนิเทศบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2551 : 46) ได้เสนอแนะถึงการนิเทศ คือ 1) การนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 2) การส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ 3) การส่งเสริมสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 4) การส่งเสริม การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา 6) การส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน นอกจากนี้ โคล, สแชรริง

เจอร์ และแฮร์ริช (Cole, Scharinger & Harris. 2002 : 145-163) ; กรุง (Krung. 1998 : 56))

ได้กล่าวถึงสมรรถนะศึกษาขั้นสูงนั้น โดยระบุถึงการแสดงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้

- 1) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร
- 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร
- 3) การเป็นที่ปรึกษา
- 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น
- 5) วางกรอบแนวทางในการทำงานให้กับสถานศึกษา
- 6) วางกรอบแนวทางในการสอนของครู
- 7) การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่มีเหมาะสม
- 8) การนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด และ
- 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา (SUP) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลทางบวก แต่มีขนาดของอิทธิพลต่ำ ซึ่งมีขนาดเท่ากับ .06 แสดงว่า กิจกรรมการนิเทศการศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่มีไม่มาก กล่าวคือ ในการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์มีผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษามีผลมาจากการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวนน้อยนักที่ศึกษานิเทศก์จะเข้าไปจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน ซึ่งส่วนมากจะเป็นการจัดการอบรมในภาพรวมของเขตพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย อาจิสมาจาร (2546 : 21) การนิเทศเป็นการให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู (Good) สิ่งทีบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ (Harris) กระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวและสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นสามารถอธิบายได้ว่าในการให้คำปรึกษาแนะนำสำหรับศึกษานิเทศก์นำไปใช้ในการนิเทศนั้นเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ(Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน มีกระบวนการในการสังเกตการสอนครู สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัด เน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 21) ให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพช่วยพัฒนาความสามารถของครู (Good) สิ่งทีบุคคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนเป็นสำคัญ (Harris) กระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวและสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

การสังเกตการสอนให้ในชั้นเรียน รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนนั้นถือเป็นเทคนิคหนึ่งที่ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ในการนิเทศเพื่อให้การช่วยเหลือแก้ปัญหาและสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูซึ่งครูและศึกษานิเทศก์จะต้องสร้างความสัมพันธ์และไว้วางใจในการนิเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจูลี ซูร์กีย์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพัทลุง พบว่า ในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนและด้านการเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่มีความต้องการให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้สังเกตการสอนเพราะจะได้นำการสังเกตมาสะท้อนผล วิเคราะห์แก้ไขจุดด้อยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การสาธิตการสอน จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการสาธิตการสอนช่วยให้ครูสามารถจดจำวิธีการสอนมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองมีตัวอย่างที่ได้จากศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาระซึ่งสอดคล้องกับ บอร์กคอม (Balkcom. 1992 : 123) ที่กล่าวว่า การสาธิตการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จในลักษณะของกลุ่ม แต่ละคนจะมีความสามารถที่แตกต่างกัน การใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการเรียนรู้และเพิ่มความเข้าใจเนื้อหา สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนรู้เท่านั้น แต่จะต้องช่วยการถ่ายทอดกระบวนการกลุ่มและ ทักษะต่างๆได้

ด้านการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ เป็นการระดมสมอง ซึ่งเป็นการรวมเอากำลังความคิดระดมสมองร่วมกัน

บุคคลที่เข้าประชุมจะเป็นผู้มีความรู้และใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยลักษณะของกลุ่มที่ประชุมโดยอาจเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ คุณภาพของความคิดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลผู้เข้าร่วมกลุ่ม ความคิดจะต้องได้รับการพิจารณาร่วมกัน ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือไม่ก็ตาม แต่จะไม่มีมติตัดสินว่าถูกหรือผิด วิธีการประชุมแบบนี้จะได้ประสิทธิผลน้อย เพราะเป็นการประชุมลึกลงไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือ ผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับความรู้จากการประชุม

2.2 ลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ (PER) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลในทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของศึกษานิเทศก์มีส่วนสำคัญต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ ไม่ว่าจะเป็นด้านประสบการณ์ บุคลิกภาพ หรือการสื่อสาร ย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์มีความจำเป็นในการออกนิเทศ ดังเช่น เมอร์เนน และฟิลลิปส์ (Murnane & Phillip. 1998 : 141-145) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ในการนิเทศของศึกษานิเทศก์เอาไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศมากจะมีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีทักษะในการนิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของโรเซนโฮลต์ซ์ (Rosenholtz. 1998 : 98) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์พบว่า ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อครูที่จะเข้ารับการนิเทศ และโฮลเดน (Holden. 1995 : 76-92) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์จะมีเทคนิคหรือวิธีการนิเทศตามประสบการณ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีเทคนิคในการนิเทศที่หลากหลาย ด้านบุคลิกภาพ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ถ้อยคำ การใช้สายตา/กิริยาท่าทาง รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย อารมณ์ขัน ปฏิภาณไหวพริบและความจำ ความมีคุณธรรม ความจริงใจ ความรอบรู้ เป็นสิ่งที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมีซึ่งอาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้สมรรถนะของศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี จากแนวคิดของ นางลักษณ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2545 : 17) ที่ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ดังนี้ บุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ (1) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ได้แก่ ความรอบรู้ ความจริงใจ ปฏิภาณไหวพริบ ความจำ อารมณ์ขัน และความมีคุณธรรม และ (2) บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กิริยาท่าทาง การสบสายตาดู น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา และการมีศิลปะการพูด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2542 : 26-29) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

คือ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การสมาคมกับบุคคลอื่น การมีเจตจำนงที่แน่วแน่มองโลกในความเป็นจริง ความมีอำนาจและทัศนคติในเชิงบวกต่อบุคคลอื่น

ด้านการสื่อสาร รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการสื่อสารกับการนิเทศการศึกษาของตัวศึกษานิเทศก์ อาจเนื่องจากการสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการติดต่อกันระหว่างบุคคล หากการสื่อสารไม่ดี มักจะเกิดอุปสรรคและปัญหา ทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดข้อขัดแย้ง ทำให้งานหยุดชะงัก ไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ถ้าต้องการให้การดำเนินงานบรรลุสมความมุ่งหมายด้วยความ เรียบร้อยและราบรื่น การสื่อสารเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลได้ ในการนิเทศการสอนเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและครู ตลอดจน นักเรียน เป็นงานที่ผู้นิเทศจะต้องสื่อสารเพื่อช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้นิเทศขาดความเข้าใจ ขาดความเอาใจใส่ หรือขาดประสิทธิภาพในการ ติดต่อสื่อสาร ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นหลายประการ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศการสอนสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก็อาจล้มเหลวได้ หาก ผู้นิเทศขาดทักษะการสื่อสาร ไม่สามารถพูดหรือติดต่อกันให้เข้าใจ

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับนิวโคมบ์ (Newcomb, 1995 : 245) ศึกษาถึงความสำคัญของการสื่อสาร เอาไว้ว่า การสื่อสารจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและการสื่อสารที่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และวิธีการหรือช่องทางในการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547: 47) ที่ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศทางการสอนจากศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถทางด้านการใช้นวัตกรรมด้านการสื่อสาร จะส่งผลให้มีการจัดการเรียนที่ดีด้วย และศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จะมีความสามารถทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และมีวิธีการหรือรูปแบบในการสื่อสารที่หลากหลาย บาร์โทล และมาร์ทีน (Bartol & Martin, 1998 : 6)

2.3 สมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (COR) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงพบว่า การวิจัยทางการศึกษาถือเป็นวิธีการและกระบวนการนิเทศ หลักการนิเทศ การนิเทศภายใน และกลยุทธ์การนิเทศ องค์ประกอบด้านการนิเทศถือเป็นสมรรถนะเฉพาะทางที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของฮิกกินส์และลีท Higgins & Leat (2001 : 98) ได้กล่าวว่า การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งการเพิ่มพูน การเป็นแบบอย่างในการทำงาน การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะในการดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงเลือกวิธีการ

ที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้การนิเทศบรรณูป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2551 : 46) ได้เสนอแนะถึงการนิเทศดังต่อไปนี้

1. การนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2. การส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การส่งเสริมสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
4. การส่งเสริม การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา
6. การส่งเสริมการศึกษา วิจัยและพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน

นอกจากนี้ โคล,สแชร์ริงเจอร์ และแฮร์ริช (Cole, Scharinger & Harris. 2002 : 145-163) ; กรุง (Krung. 1998 : 56)) ได้กล่าวถึงสมรรถนะศึกษาขั้นสูงนั้น โดยระบุถึงการแสดงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร 3) การเป็นที่ปรึกษา 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น 5) วางกรอบแนวทางในการทำงานให้กับสถานศึกษา 6) วางกรอบแนวทางในการสอนของครู 7) การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่มีเหมาะสม 8) การนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด และ 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าของครูอย่าง

ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างว่า การเข้ากับคนอื่นได้ โดยทั่วไปแล้วถือว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะต้องศึกษาและอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำในด้านการสอนของครู มนุษยสัมพันธ์ย่อมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่สุด ถ้าศึกษานิเทศก์มีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้ว ย่อมสามารถจะทำหน้าที่ให้สำเร็จได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เรียนรู้จิตใจผู้ร่วมงาน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และเข้าใจปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดูบิน (Dubin 1982 : 14-23) ได้เสนอแนะหลักทั่วไปในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ 1) ยอมรับนับถือคนอื่น 2) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามคนอื่น 3) รู้ตน รู้ประมาณ 4) เข้าใจคนอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น 5) ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 6) มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์ 7) มีความจำดี เช่น สามารถจำชื่อคนอื่นได้ 8) มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน ย่อมคลายบรรยากาศตึงเครียด 9) มั่นใจ มีความจริงใจต่อคนอื่นในการช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส 10) เป็นคนเที่ยงตรง เปิดเผย

ตรงไปตรงมา ปัจจุบันนี้ ได้มีการเน้นย้ำอย่างมากถึงความสำคัญในความคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมักจะถูกเพิกเฉย และบางครั้งถูกต่อต้านจากพวกครู ทำให้งานนิเทศ การศึกษาล้มลงอย่างง่าย ผู้นิเทศจะต้องระลึกเสมอว่าชีวิตและการทำงานของเขาคงจะต้องเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ กับกลุ่มคนและบุคคลหลายฝ่ายที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปมากมาย ทั้งในด้านความคิดและความ ต้องการ จึงเป็นความจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์จะต้องฝึกฝนตนให้มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงานสิ่งที่ศึกษานิเทศก์ควรปฏิบัติ เพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีดังนี้ 1) ต้องสร้างตัวให้มีอารมณ์เป็นผู้ใหญ่ สุขุม ใจคอหนักแน่น ไม่เป็นทาสแห่งความกลัว พึ่งตนเอง ไม่รุกรานใคร 2) ปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล เหตุการณ์ และสถานที่ได้ 3) รู้จักจดจำสังเกต และเข้าใจงานทุกชั้น ทุกเพศ และทุกวัย 4) รู้จักประนีประนอม และเสียสละเมื่อยามจำเป็น 5) รู้จักหาเหตุผลและใช้เหตุผล 6) มีความมั่นใจในตัวเอง รู้จักตัดสินใจด้วยความรอบคอบ 7) การมีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้น ต้องยึดวิธีการประชาธิปไตยเป็นหลัก มีความสัมพันธ์อย่างเสมอภาค หักเทียม ไม่ถือเอาความคิดเห็นของตัวเองเป็นใหญ่ เคารพและให้เกียรติความคิดเห็นของคนอื่น เคารพในสิทธิและหน้าที่ของคนอื่น 8) สร้างบรรยากาศอันดี และเป็นกันเอง เป็นคนเชื่อมโยง มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนด้วย ศึกษานิเทศก์จะต้องยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นคนของทุกคนที่เข้าไปติดต่อกัน 9) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บาบารา, แดรี และมินสกี (Barbara, Dare & Minsky. 2003 : 15) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ทักษะความสามารถ ของศึกษานิเทศก์ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การนิเทศในการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ดี การสร้างความใกล้ชิดและการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ การ์ดเนอร์ และเดย์ (Gerstner & Day. 1997 : 231) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจบุคคลอื่น เช่น มีความเข้าใจความต้องการความช่วยเหลือของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู 2) มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ และ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น มีพฤติกรรมที่ดีระหว่าง บุคคล เช่น เข้ากับทุกคนได้ง่ายไม่ถือตัว นอกจากนี้ ออฟเฟอร์แมน และแมนลามูท (Offerman & Manlamut. 2002 : 36-69) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์เอาไว้ว่า “การประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี คงเส้นคงวาและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ” ซึ่งแสดง ให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับ คำกล่าวของ เวสต์วูด และแคราฟอร์ด (Westwood & Caeraford. 2002 : 175-190) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสอน มีความเชื่อมั่น ในตนเอง และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

ด้านการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงความสามารถด้านการวิจัยของศึกษานิเทศก์เอาไว้ว่า ความสามารถด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้ได้สารสนเทศที่เชื่อถือได้ รวมถึงได้หลักการ วิธีการ รูปแบบการวิจัย ที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา การปรับปรุง การปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา (Henderson, 1976 : 64) ซึ่งทักษะที่สำคัญในการทำวิจัยทางการศึกษานั้น นอกจากนี้ทางทบทวมหาวิทยาลัย (2547 : 16) ได้นำเสนอสมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์ต้องสามารถปฏิบัติทักษะดังต่อไปนี้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็นปัญหา 2) การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย 3) ระเบียบวิธีการวิจัย และ 4) การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู

2.4 รูปแบบสมรรถนะสมรรถนะเฉพาะทางหรือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลของการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องมีปลายทางในด้านของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียน โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่บ่งบอกว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลอย่างไร ซึ่งการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในการศึกษานั้นๆ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้วยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา จากการศึกษาและพิจารณาตัวแบบวิธีการดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสาน โดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่างๆ และขณะเดียวกันได้หลีกเลี่ยงหรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงได้ตัวแบบการประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุด คือ National Tests หรือ NT ซึ่งมีลักษณะและแนวทางดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 4-7)

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนจะสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในการปฏิรูปการเรียนรู้จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านดี และมีสุขไว้ดังนี้ คือ 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยเคารพความคิดเห็น และสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และ 2) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจ

เข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาส ของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2543 : 14)

รูปแบบการวัดตัวแปรด้านความพอใจของครู เป็นสิ่งที่ศึกษานิเทศก์จะต้องให้ความสำคัญ ทั้งในด้านของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ความไว้วางใจต่อศึกษานิเทศก์ ตามลำดับเช่นกันกับ พอร์ตเตอร์ และสมิธ (Porter & Smith. 1970 : 27 อ้างถึงใน เสาวณี ศรีพุทธรัตน์. 2547 : 56) ได้กล่าวถึงความพอใจในการปฏิบัติงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งเกิดการจากชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนั้นความพึงพอใจยังเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่ได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

นอกจากนี้ เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989 : 232) ได้อธิบายโครงสร้างของความพึงพอใจ ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (The Overall Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets of Job Satisfaction) ความพึงพอใจ ในงานนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ดังนั้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวข้องกับระบบร่างกายของบุคคลทั้งภายในและภายนอก โดยเชื่อมโยงทั้งจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะแสดงออกมาในรูปของการกระทำ หรือการปฏิบัติ ถ้ามีความพึงพอใจในงาน นั้นแสดงว่า ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะเป็นที่พอใจขององค์การตามที่ได้คาดหวังไว้เช่นกัน และหากองค์การในระดับโรงเรียนจะเห็นว่าความพึงพอใจในงานของครู ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพเพราะความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง และยังมีผลกระทบต่อกลุ่มอื่นด้วย เช่น ถ้าครูพึงพอใจในงาน ก็จะมีพฤติกรรมการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจไปด้วย ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย

เฮร์แมน และเฮร์แมน (Herman & Herman. 1993 : 2-3) สอดคล้องกับแนวคิดของ กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2549 : 95-98) ได้สรุปตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน

(job satisfaction) ไว้ดังนี้ 1) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากเกินไปกำลังความสามารถ 3) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) เพื่อนร่วมงานของส่วนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน 6) รู้สึกพอใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 7) พอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 8) การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ค่านองศ์การแห่งการเรียนรู้ผู้ันเทศควรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ โดยการเพิ่มสมรรถนะด้านแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ๆอยู่เสมอ และร่วมกันปฏิบัติงานเป็น หมู่คณะหรือเป็นทีม ซึ่งแนวคิดองศ์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก (Senge. 1990 : 139-269) ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการ และการศึกษาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมซซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิด องศ์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองศ์การแห่งการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็น ทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององศ์การให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงาน ให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับ ผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ โดยเขาได้ อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิผลในองศ์การแห่งการเรียนรู้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงาน แต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิด ความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาเรียกว่า วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning Cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งขององศ์การ แห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคล และองศ์การโดยรวม ดังกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์สัน และคณะ (Karson & other. 2000. 176) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น

4. มีความพยายามที่จะล้มเลิกตัวแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony Model) เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติ อยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
 5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการต้องฟังพินิจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
 6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open Culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
 7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
 8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized Structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
 9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (learning) แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
 10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
 11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นตัวแบบทีมงานเป็นหลัก
 12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง
- ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลในการทำงานผู้นิเทศการศึกษา จำเป็นจะต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการนิเทศการศึกษา ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดทำแผนปฏิบัติงานสำหรับกรนิเทศการศึกษา โดยแผนควรระบุกิจกรรมการนิเทศให้ชัดเจน จัดทำตารางปฏิทินการนิเทศและระบุเป็นนโยบายหลักในการนิเทศ

ของสถานศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คณะครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการพูดคุยซักถาม หรือร่วมกันวางแผนปฏิบัติการเพื่อใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอนต่อไป

2. ผลการวิจัยด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านการสื่อสาร และองค์ประกอบด้านประสบการณ์ ดังนั้นผู้รับการนิเทศในสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้มีโอกาสในการพบปะ ออกนิเทศตามสถานศึกษา อยู่เป็นประจำ เนื่องจากศึกษานิเทศก์จะได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อที่ศึกษานิเทศก์จะได้นำปัญหาที่พบไปวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผลการวิจัยด้านประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้เรียน องค์ประกอบด้านความพึงพอใจของครู องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้ในการกำกับ ติดตามตรวจสอบ นิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทราบความสำเร็จของสถานศึกษา

4. ผลการวิจัยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการนิเทศการศึกษา ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครสอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน โดยยึดถือตามตัวบ่งชี้ 3 องค์ประกอบนี้ให้ชัดเจน เนื่องจากถ้าศึกษานิเทศก์มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 องค์ประกอบแล้วก็จะทำศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการปฏิบัติงานเฉพาะหน่วย เช่น การนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนภาษาไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศเฉพาะทางเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น

2. ควรทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้ผลการวิจัยที่ศึกษามานั้น ร่างเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยยึดโครงสร้างทฤษฎีจากงานวิจัยมาพัฒนาตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และมีการประเมินผลการปฏิบัติว่ามีประสิทธิผลเป็นอย่างไร เมื่อลงไปปฏิบัติใช้ในบริบทจริง

3. ควรทำวิจัยการประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในระหว่างการทำวิจัย จะได้ข้อมูลต่างๆที่สะท้อนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ในการปฏิบัติงานการนิเทศของศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ยังได้ทราบสารสนเทศถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆจากการนิเทศด้วย เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

4. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิผลต่อสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลตรงตามงานวิจัยที่ได้ศึกษามานั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะศึกษานิเทศก์ โดยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมาสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นกรอบกลยุทธ์ที่ใช้วางแผนการปฏิบัติงานในเชิงนโยบายได้อีกด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์. (2542). การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : โฆมิตการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ครูสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- _____. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. (ม.ป.ป.). การนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2556, จาก
http://www.dopa.go.th/Web_pages/m03020000/1.5.1.doc.
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2549). มาตรฐานการพยาบาลในชุมชน. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กล้า วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สามลดา
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). ชีตความสามารถ : Competency Based Approach. กรุงเทพฯ : บริษัท
มิสเตอร์ก๊อปปี จำกัด.
- คณะกรรมการครูสภา. (2549). ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ
วิชาชีพ พ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2556, จาก
<http://www.ksp.or.th/upload/278/fiel/268-5296.doc>.
- จิระประภา อัครบวร. (2549, กรกฎาคม – กันยายน). “Competency คืออะไรกันแน่”. วารสาร
ดำรงราชานุภาพ. 6(20) : 1 – 3.
- จิราภา เต็งไทรรัตน์. (2543). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์
เซ็นเตอร์ จำกัด.
- _____. (2548). Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์
เซ็นเตอร์ จำกัด.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2547). ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ

มหาบัณฑิต พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทิพาวิดี เมฆสวรรค์. (2543). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

เทียน ทองแก้ว. (2551). สมรรถนะ(Competency) ; หลักการและแนวปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 24

ตุลาคม 2556, จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/-ei/tuan/file21122005046.doc>.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธเนศ ขำเกิด. (2549, มกราคม). การจัดการความรู้ : กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่องค์กร

แห่งการเรียนรู้. สารสัมพันธ์. 19 : 1-3.

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ :

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสมรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

_____. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการ

ประกัน. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนาพันธ์. (2545). พัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและนักบริหาร. กรุงเทพฯ : เอมี

เทรคดิ่ง.

นิสคาร์ก เวชยานนท์. (2549). Competency-Based Approach. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิโก

ซิสเต็มส์ จำกัด.

_____. (2550). Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ :

บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ค.(การบริหาร

การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

พิชาย รัตนคิดถ ก ภูเกิด. (2552). องค์การและการบริหารองค์การ. นนทบุรี : ริงค์ บีฮอร์น

บุคส์.

พิริยะ อนุกุล. (ม.ป.ป.). สมรรถนะ : Competency. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556, จาก

<http://gotoknow.org/blog/jed/59979>.

- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์. (2552). สมรรถนะทางวิชาการของศึกษานิเทศก์และการสนับสนุนทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้ง เฮาส์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน้าที่ 11. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- _____ . (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____ . (2548). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภชัย ยาวประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทอง จำกัด.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมการสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันวิจัยดาราศาสตร์. (ม.ป.ป.). ประโยชน์ของระบบสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2556, จาก http://www.thanyarak.go.th/thai/index.php?option=com_content&task=view&id=528&itemid=66.

- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ค.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบูรณ์ พรรณภาพ. (2548). ประวัติและปรัชญาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ ฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ ฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สามารถ หงส์วิไล. (2548, กันยายน). “สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากร”. *The Quality*.
11(84) : 89.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548, มกราคม – กุมภาพันธ์). Competency for Manager(Generic
Model). *วารสาร Productivity Word*. 10(54) : 62-63.
- _____. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM. กรุงเทพฯ ฯ :
บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management.
กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.
- สุชาญ โภคิน. (2545, กรกฎาคม). การปรับตัวของครู/อาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*. 5(7)
: 22-26.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 7
ธันวาคม 2556, จาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/>.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). วิธีการเรียนรู้ : คุณลักษณะที่คาดหวังในช่วงวัย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวิมล ดิรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ
: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี ตริพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2551). คู่มือศึกษานิเทศก์(สำหรับปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ). ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). เทคนิคการนิเทศเพื่อสนับสนุนการ

ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2554). แนวทางการดำเนินงานเรียนฟรีเรียนดี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ปีงบประมาณ

2554. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ. กรุงเทพฯ :

วัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง

และสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์. สืบค้น

เมื่อ 5 ธันวาคม 2556, จาก http://oldweb.opdc.go.th/English/9rama/main_book.htm.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2556). รายงาน

ประจำปีงบประมาณ 2555. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2556, จาก

<http://www.onesqa.or.th/th/home/index.php>.

_____. (2554). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา : บทสรุปสำหรับ

ผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2548 –

2551. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี. กรุงเทพฯ :

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ :

คุรุสภาลาดพร้าว

_____. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

ตำราญ มีแจ้ง. (2546). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์

ไทซิงกรูฟ.

- อนุชา กอนพ่วง. (2550). การพัฒนารูปแบบความล้มพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ค.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญญา สมแก้ว. (2548). **Competency Management** การนำ Competency สู่ภาคปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.consultthai.com/article/article7>.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). **Competency Based HRM/HRD Case Study**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อิสระ ทองสามสี. (2555). **วัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ค. (วิชาการจัดการ). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Doodness of Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*. 49 : 155-173.
- Barabra, D. & Minsky, A. (2003). The Role of Climate and Socialization in Developing Interfunctional Co ordination. *The Learning Organization*. 9(1) : 29-38.
- Bartol, K., Martin. D., Tein, M. & Matthews., G. (1998). **Management : A Pacific Rim Focus**. Roseville, NSW : McGrew-Hill.
- Bernard, B. M. (1980). **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership : Theory Research and Managerial Applications**. New York : Free Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager : A Model for Effective Performance**. New York : John Wiley & Son.
- Boam, R. & Sparrow, P. (1992). **Designing and Achieving Competency : A Competency-Based Approach to Developing People and Organizations**. England : McGraw-Hill International(UK) Limited.
- Burack, E. H, & Mathys,N. J. (2001). **Human Resource Planning A Pragmatic Approach to Manpower Staffing & Development**. The United States of America : Brace-Park Press.
- Cameron, K. S. & Whetten, D. A. (1996). Organizational Effectiveness & Quality : The Second Generation. *Higher Education H & book of Theory & Research*. 11 : 265-306.

- Carter, M. (2003, May-June). Supervising or Coaching : What's the Difference ?. **Child Care Information Exchange**. 151 : 20-22.
- Charan, R. (2001). Conquering a Culture of Indecision. **Harvard Business Review**. 79(4) : 74-82.
- Clark, D. (2007). **Building the Leadership Competency Model**. Retrived 29 November 2013, from <http://www.nwilink.com/-donclak/hrd/case/build.html>.
- Cleland, D. I. & King ,W. R. (1983). **System Analysis & Project Management**. Tokyo : McGraw-Hill.
- Cole, M. S, Schaninger W. S, Jr, & Harris, S. G. (2002). The Workplace Social Exchange Network : A Multilevel, Conceptual Examination. **Group and Organization Management**. 27 : 142-167.
- Cowan, J. (1985, June). Effectiveness and Efficiency in Higher Education, **Higher Education**. (14) : 235-239.
- Cranny C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F. (1992). **Job Satisfaction : How People Feel about Their Jobs & How it Affects Their Performance**. New York : Maxwell Macmillan International.
- Cuban, L. (1998). How School Change Reforms : Redefining Reform Success and Failure. **Teachers College Record**. 99(3) : 453-477.
- Davies, I. R. (1983). **Instructional Technique**. New York : McGraw-Hill.
- Dejnozka, E. L. (1983). **Education Administration Glossary**. London : Greenwood.
- Deming, W. E. (1986). **Out of Crisis**. Cambridge : Massachusetts of Technology, Center for Advanced Engineering.
- Downson, S. (1996). **Analyzing Organization**. Basingstoke Hamshire : Macmillan Press.
- Dubin, F. (1982). What Every EFL Teacher Should Know about Reading. **English Teaching Forum** 20 : 68.
- Dubois, D. D, & Richmon, L. J. (2009). **Competency Models : A Roadmap to Exemplary Performance**. Retrieved 9 September 2013, from <http://www.careertrainer.com/Request.jsp?1view=view Article&Article=OID%3A112401>.
- Dubois, D. D. et al. (2004). **Competency-based Human Resource Management**. The United State of America : Davies-Black Publishing, A Division of CPP.

- Frederick, T. (1998). **The Base of Competence : Skill for Lifelong Learning and Employability**. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic Review of Leader-member Exchange Theory : Correlates & construct issues. **Journal of Applied Psychology**. 82 : 827-844.
- Gibson, J. L., Lvacerich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). **Organizations: Behavior Structure and Process**. Texas : Business Publisher Inc .
- Gibson, J. L. et al. (1997). **Organizations : Behavior Structure, Process**. 9thed. Homewood Illinois : Time Mirror Higher Education Group.
- Goleman, D., Boyatzis, D. & McKee, A. (2003). **The New Leader : Transforming the Art of Leadership into the Science of Results**. Great Britain : Clays Ltd, St Ives plc.
- Grisay, O. & Lars Mahlek, L. (1991). **The Education in Developing Countries : A Review of some Research Studies & Policy Documents**. Paris : International Institute for Educational Planning' Prinshop.
- Hackman, J. R., (1987). "The Design of Work Team." **Handbook of Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hall, T. L. (1996). **Utilizing Multimedia Toolbook 3.0**. New York : Boyd & Publishing, A Division of International Thomson Publishing, Inc.
- Hamel, G. & Prahalad, C. K. (1994). **Competing for The Future**. Boston, MA : Harvard University Press.
- Handy, C. (1985). **Understanding Organizations**. London : Penguin.
- Hanushek, E. A. (1996). A More Complete Picture of School Resource Policies. **Review of Educational Research**. 66(3) : 397-409
- Heller, F. A. & Porter, L. W. (1990). **Interpersonal Skill at Work**. Great Britain : Prentice Hall International (UK) Ltd.
- Henderson, I. S. (2008). **Managerial Competencies : Three Dimension to Managerial Effectiveness?**. Retrieved 20 December 2013, Available from [http://alummi.absmba.com/ablmmi/pdf/managerial competencies.pdf](http://alummi.absmba.com/ablmmi/pdf/managerial%20competencies.pdf).
- Henderson, V. (1976). **Nursing Research : A Survey and Assessment**. New York : Appleton-Century Craft.

- Herman, J. & Herman, J. (1993). **Rational for & Advantages of School Based Management**. Retrieved 12 September, 2006, from <http://www.ulberta.ca/nljp/website/hermana3.html>.
- Higgins, S., & Leat, D. (2001). Horse for Courses or Courses for Horse : What is Effective Teacher Development? In J. A. Soler, & H. Burgess (Eds.), **Teacher Development : Exploring our Own Practice**. (pp. 57-68). London : Pual Chapman.
- Hoff, L. A. (1997). **People in Crisis : Understanting and Helping**. 3rd ed. California : Addison-Wesley Publishing.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (2005). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hughes, G. & Curphy, S. (2002). **Leadership : Enhancing the Lesson of Experience**. New York : The McGraw-Hill Publishing Companies, Inc.
- Jones, B.W. (1999). **A Differencing Definition of Instructional Technology and Educational Technology**. Retrieved 12 July 2013, from <http://www.geocities.com/Capecanaveral/Campus/7941/trumpprh.html>.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2004). **Strategy MAPS : Converting Intangible Assets into Tangible Outcome**. The United State of America : Harvard Business School Publishing Corporation.
- Krung, D. (1998). **Electronic Learning Communities and Art Education**. Madison, WI : University of South Wisconsin Press.
- Kuriloft, A. H. et al. (1993). **Starting and Managing the Small Business**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. (1987). **Satisfaction and Behavior in Perspectives on Behavior in Organization**. New York : McGraw-Hill.
- Lightfoot, S. L. (1986). On Goodness in School L Themes of Empowerment. **Peabody Journal of Education**. 63 : 12.

- Lim, G. S. & Dalf, R. L. (2005). **The Leadership Experience in Asia**. Singapore : Thomson Learning (a division of Thomson Asia Pte Ltd).
- Lock, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of Industrial & Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally.
- Lock, P. & Crawford, J. (2000). The Application of Diagnostic Model & Surveys in Organizational Development. **Journal of Management Psychology**. 15(2) : 1-7.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practice**. 3rd ed. Belmont : Wadsworth.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization**. New York : McGraw – Hill.
- Marshall, S. (1994). **The Essence of Change**. Great Britain : BPC Wheatons Ltd, Exeter.
- Martin, L. & Kettner, P. (1996). **Measuring the Performance of Human Service Program**. London : Sage Publisher.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. **American Psychologist**. 28 : 1 – 14.
- _____. (2004). Testing for Competency rather than Intelligent. **America Psychologist**. 28 : 1-24.
- McNamara, J. F., & Chislom, G. B. (1988). **The Technical Tools of Decision Making, Handbook of Research on Educational Administration**. New York : Longman.
- National Assessment Governing Board (2000). **About NAGB : National Assessment Governing Board**. retrieved 30 July 2013, from http://www.nagb.org/about/abt_naep.html.
- Neagley, R. L, & Evans, M. (1964). **Handbook for Effective Supervision of Instruction**. 3rded. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- New South Wales Board of Studies. (2001). **Results & Procedures for 2001 Higher School Certificate Candidates**. Sydney : Board of Studies NSW.
- Newcomb, T. M. (1995). **Social Psychology**. New York : Drydem Press.
- Nicholas, W. W. & Schoonovor, S. C. (2008). **M.D. Five Step to More Fulfilling Career and Life**. Retrieved 30 July 2013, from <http://www.yoursoulatwork.com/index.htm>.

- Norhtcraff, G. B. & Ashford, S. J. (1990). The Preservation of Self in Everyday Life : The Effects of Performance Expectations. **Organizational Behavior and Human Decision Process.** 47 : 42-64.
- O'Hagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice : A Practical Guide for Professionals.** Great Britain : Athenaeum Press, Gateshead, Tyne & Wear.
- Olson, T. R. (1997). **A.D.D.M. Student Atlas of Anatomy .** Boston : Williams & Wilkins.
- Ouchi, W. (1981). **Theory Z.** Reading, MA : Addison-Wesley.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. Jr. (1982). **In search of Excellence.** New York : Harper & Row.
- Podsakoff, P. M., MacKeczie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2001). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management.** 29(4) : 381-391.
- Qualifications and Curriculum Authority. (2001). **Qualifications and Curriculum Authority.** Retrieved 24 January, 2007, from <http://www.qca.org.uk/>.
- Quinn, E. R. et al. (1990). **Becoming a Master Manager a Competency Framework.** The United State of America : John Wiley&Sons Inc.
- Reid, K. et.al. (1988). **Towards the Effective School.** Oxford : Basie Blackwell.
- Risser, H. et al. (1998). **New Strategies for Public Pay .** San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (1996). **Management.** 5th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Robson, M. & Matthews, R. M. (1995). **Quality in Education : Some Issue for Schools & Their Community.** Bangkok : UNESCO Principle Regional office for Asia & The Pacific.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools : A Review of School Effectiveness Research.** London : OFSTED.
- Saris, W. E. & Stronkhorst, L. H. (1984). **Causal Modeling in Experimental Research : An Introduction to the LISREL Approach.** Amsterdam : Sociometric Research Foundations.

Scheerens, J. & Bosker, R. (1997). **The Foundations of Educational Effectiveness**. Oxford : Permagon.

_____. (2000). **Improving School Effectiveness**.. Retrieved 12 August. 2005, from <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001224/122424e.pdf>.

Schoenfeldt, L. F. & Steger, J. A. (2002). **Human Resource Development**. The United State of America : Harcourt, Inc.

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization**. London : Century press.

Senge, P. M., Kliener, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (1994). **The Fifth Discipline Field Book: Strategies & Tools for Building a Learning Organization**. London : Nicholas Bradley.

Sergiovanni, R. et al. (1994). **Educational Governance and Administration**. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.

Shermon, G. (2005). **Competency Based HRM. A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment & Development Centers**. New York : Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.

Singapore Ministry of Education. (2001). **Primary Education : An Information Guide for Parents**. Retrieved 24 January. 2007, from <http://www.moe.edu.sg/>.

Smart, J. C., Kuh, G. D., & Tierney, W. G. (1997). The Roles of Institutional Cultures and Decision Approaches in Promoting Organizational Effectiveness in Two-Year Colleges. **The Journal of Higher Education**. 68(3) : 256-281.

Smith, A. W. (1992). **Management System : Analysis and Application**. Tokyo : CBS College Publishing.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). **Competency at Work : Models for Superior Performance**. The United State of America : John Wiley and Sons.

Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness : A Behavioral View**. Santa Monica, Cliff : Good Year Publishing.

Thomas, J. N. & Citrin, J. M. (2005). **The Leadership Experience**. Canada : South-West, part of Thomson Corporation, & the Thomson Logo Trademarks.

UNESCO. (1991). **Qualitative Aspects of Educational Planning**. Paris : United Nations.

United Nations Industrial Development Organization. (2008). **UNIDO Competencies Part One**.

Retrieved 30 July 2013, from <http://www.unido.org>.

Vapuu, T. L. (1998). Insiders and Outsider : Women's Movement and Organizational Effectiveness. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**. 33(3) : 391-410.

Victoria Board of Studies. (2001). **GAT 2000**. Carlton, Victoria : Board of Studies.

Webster, M. (2001). **Collegiate Dictionary**. New York : Merriam Webster Company.

Wiersma, W. (1995). **Research Methods in Education : An Introduction**. Boston : Allyn and Bacon.

Woods, D. & Orlik, S. (1994). **School Review & Inspection**. London : Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐ

ด้วย นายปริญญา เต็ดจำเริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน” โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๔๔๖ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กฤตพัฒน์ พลความ

ด้วย นายปริญญา เถิดจำเริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน” โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๖ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้นิเทศตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภาภรณ์ กิตติรัชคานนท์

ด้วย นายปริญญา เถิดจำเริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุมัติจากท่านเป็นผู้นิเทศตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๔๔๖ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์

ด้วย นายปริญญา เฉิดจำเริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๔๔๖ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รุ่งนภา แส่นอำนวยผล

ด้วย นายปริญญา เติจจำเริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๔๔๖ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

โครงการคุษฎีบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

กระผม นายปริญญา เฉิดจำเริญ นักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นของสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบของโครงสร้างเชิงเส้น ตลอดจนศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะและประสิทธิผล ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ศึกษาในครั้งนี้ด้วย

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ กระผมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ตามหลักสูตรปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เท่านั้น มิได้ใช้เพื่อประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น

แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บังคับส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 บังคับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์

ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา เฉิดจำเริญ)

ลำดับที่

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่เป็นคำตอบของท่านเพียงตัวเลือกเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

1. เพศ

 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25-24 ปี 3) 35-34 ปี 4) 45-44 ปี 5) 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งหน้าที่การงาน

 1) ผู้บริหาร 2) ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) 10 – 15 ปี 4) 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

 1) นักเรียนน้อยกว่า 500 คน 2) นักเรียน 501 – 1,000 คน 3) 1,001 คน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุดเพียงตัวเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

- 5 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หลักการและรูปแบบการนิเทศ					
1.1 สามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างถูกต้อง					
1.2 สามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างชัดเจน					
1.3 สามารถให้เหตุผลสำหรับการนำหลักการและรูปแบบของการนิเทศให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ					
2. วิธีการและกระบวนการนิเทศ					
2.1 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงานคุณภาพการจัดการ การศึกษา					
2.2 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา					
2.3 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน					
3. กลยุทธ์การนิเทศ					
3.1 สามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ					
3.2 สามารถนิเทศการบริหารจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
3.3 สามารถให้คำแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ ของสถานศึกษา					
4. การนิเทศภายใน					
4.1 มีการจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเพื่อให้รายละเอียดและทำความเข้าใจ เข้าใจในรายละเอียดของการนิเทศให้เข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของการนิเทศภายใน					
4.2 มีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้					

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
4.3 จัดให้มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ห้องปฏิบัติการหลักสูตร โดยรวบรวมแบบเรียน หนังสือ คู่มือครู หนังสืออ่านประกอบ และวัสดุที่เกี่ยวข้อง					
5. มีความเข้าใจบุคคลอื่น					
5.1 ศึกษาניתศกัให้ความสำคัญกับพื้นฐานและความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด					
5.2 ศึกษาניתศกัให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานและการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การต่อยอดความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น					
5.3 ศึกษาניתศกัมีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้เข้ารับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว					
6. มีบุคลิกภาพที่ดี					
6.1 ศึกษาניתศกัมีการแต่งกายที่เหมาะสม ตามกาลเทศะ					
6.2 ศึกษาניתศกัมีการใช้คำพูดและอากัปกริยาต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ					
6.3 ศึกษาניתศกัสามารถทำการนิเทศศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด					
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล					
7.1 สามารถทำการนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง					
7.2 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยอัธยาศัยที่แจ่มใส					
7.3 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร					
8. การกำหนดประเด็นปัญหา					
8.1 ศึกษาניתศกัสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
8.2 ศึกษาניתศกัสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน					
8.3 ศึกษาניתศกัสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
9. การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย					
9.1 ศึกษาניתศกัสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาวิจัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
9.2 คีษานินเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนได้					
9.3 คีษานินเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการนิเทศ และสถานศึกษา					
10. ระเบียบวิธีวิจัย					
10.1 คีษานินเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องได้					
10.2 คีษานินเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นไม่ติดขัด					
10.3 คีษานินเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศในทางเทคนิคต่างๆ โดยเฉพาะด้านสถิติและคณิตศาสตร์					
11. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู					
11.1 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้					
11.2 สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ					
11.3 สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษาได้					

สมรรถนะเฉพาะบุคคล	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรอบรู้					
1.1 ศึกษาวิเคราะห์มีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาและรายละเอียดที่ทำการนิเทศศึกษาเป็นอย่างดี					
1.2 ศึกษาวิเคราะห์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม					
1.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถเล่าและอธิบายเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ทันสมัยหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศศึกษา					
2. ความจริงใจ					
2.1 ศึกษาวิเคราะห์ทำการนิเทศศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ					
2.2 ศึกษาวิเคราะห์ทำการนิเทศศึกษาโดยมุ่งหวังถึงการยกระดับความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการนิเทศมิใช่เพื่อ โดยหน้าที่เท่านั้น					
2.3 ศึกษาวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม					
3. ปฏิภาณไหวพริบและความจำ					
3.1 ศึกษาวิเคราะห์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าขณะทำการนิเทศศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
3.2 ศึกษาวิเคราะห์สามารถจดจำรายละเอียดของผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					
3.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถใช้ปฏิภาณและไหวพริบแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น					
4. อารมณ์ขัน					
4.1 ศึกษาวิเคราะห์สามารถสร้างบรรยากาศการนิเทศศึกษาให้มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ด้วยการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ					
4.2 ความมีอารมณ์ขันของศึกษาวิเคราะห์ช่วยให้ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ ได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่รู้สึกรำคาญหรือกดดันจนเกินไปจากบรรยากาศของการนิเทศศึกษา					
4.3 ศึกษาวิเคราะห์ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการนิเทศร่วมกันสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นกันเอง					
5. ความมีคุณธรรม					
5.1 ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาสามารถรับรู้ได้ถึงคุณธรรมของศึกษาวิเคราะห์ได้ทั้งจากการพูด และการกระทำตลอดการนิเทศศึกษา					

สมรรถนะเฉพาะบุคคล	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
5.2 ศักยภาพที่ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
5.2 ศักยภาพที่มีหลักธรรมในการนิเทศ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
6. รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย					
6.1 ศักยภาพเป็นตัวอย่างที่ดีของการดูแลสุขภาพ และรูปร่าง ตลอดจนรูปลักษณ์ที่บุคคลภายนอกได้พบเห็น					
6.2 ศักยภาพมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้ความสำคัญกับการแต่งกาย และลักษณะภายนอกต่างๆ ที่เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น ทรงผม การใช้เสื้อผ้าที่เหมาะสมดูสะอาดสะอ้าน					
6.3 ศักยภาพชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการดูแลและให้ความสำคัญต่อบุคลิก รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย					
7. การใช้สายตา / กิริยาท่าทาง					
7.2 เมื่อศึกษานิเทศก์ต้องการพูดหรือสื่อสารกับผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาเป็นรายบุคคล จะให้ความสำคัญกับการแสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลดังกล่าว ด้วยการให้เกียรติและสบสายตาดูดการสนทนา					
7.3 ศักยภาพมีการแสดงออกที่ถูกต้อง เหมาะสม					
7.3 ศักยภาพมีกิริยามารยาท ที่อ่อนน้อม เป็นกันเอง					
8. ถ้อยคำ					
8.1 ศักยภาพเลือกใช้ถ้อยคำในการนิเทศศึกษาที่สละสลวย และเข้าใจได้ง่าย					
8.2 ศักยภาพเป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง ทั้งอักขระ การออกเสียงและความหมาย					
8.3 ศักยภาพใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน และเป็นมิตร					
9. ศิลปะการพูด					
9.1 การอธิบายความในเนื้อหาหรือรายละเอียดในการนิเทศศึกษา เป็นการเรียบเรียง และเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย บ่งบอกถึงความรู้ความชำนาญและศิลปะในการพูดของศึกษานิเทศก์					
9.2 ศักยภาพมุ่งเน้นถ่ายทอดทั้งทางด้านความรู้และการเลือกใช้การพูดสำหรับการปฏิบัติงาน ที่สามารถโน้มน้าวคู่สนทนาให้คล้อยตาม					
9.3 ศักยภาพให้แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับศิลปะการพูดทั้งในการนิเทศศึกษาและในชีวิตส่วนตัว					

สมรรถนะเฉพาะบุคคล	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร					
10.1 ศึกษาวิเคราะห์มีศักยภาพสูงในการเขียนเอกสารวิชาการประเภทต่างๆ					
10.2 ศึกษาวิเคราะห์เป็นผู้มีความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถนำเสนอความรู้ ความคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้					
11. ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร					
11.1 ศึกษาวิเคราะห์สามารถรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศศึกษา					
11.2 ศึกษาวิเคราะห์มีความเป็นพหูสูตร					
11.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถให้ความสำคัญกับข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
12. ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร					
12.1 ศึกษาวิเคราะห์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม					
12.2 ศึกษาวิเคราะห์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว					
12.3 ศึกษาวิเคราะห์มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศศึกษาระดับหนึ่งถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด					
13. ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์					
13.1 ประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์ช่วยให้การนิเทศศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่านอย่างมาก					
13.2 ศึกษาวิเคราะห์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมายังผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้สามารถรับรู้และเข้าใจได้อย่างเป็นระบบ					
13.3 ศึกษาวิเคราะห์เน้นย้ำถึงการนำประสบการณ์ทำงานไปประยุกต์ใช้กับความรู้ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุดเพียงตัวเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณลักษณะของนักเรียน	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					
1.1 นักเรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศตามช่วงชั้นที่เหมาะสม					
1.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
1.3 สามารถสื่อความคิดเห็นผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
2. ทักษะการคิด					
2.1 นักเรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย					
2.2 นักเรียนมีทักษะการจัดการและแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
2.3 นักเรียนมีทักษะทางสังคม สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานภาพ					
3. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
3.1 นักเรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน					
3.2 นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้สม่ำเสมอ					
3.3 นักเรียนเข้าห้องสมุดสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งถึงสองครั้ง					
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 นักเรียนเข้าเรียนและตั้งใจเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4.2 นักเรียนเข้าเรียนทุกชั่วโมงยกเว้นกรณีเจ็บป่วยหรือเหตุสุดวิสัย					
4.3 นักเรียนเข้าห้องเรียนตามเวลา					

คุณลักษณะของนักเรียน	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา					
5.1 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักปฏิบัติและปรัชญาของศาสนาที่ตนนับถือ					
5.2 นักเรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด					
5.3 นักเรียนมีความฝักใฝ่ต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมในระดับที่สูงขึ้นไปนอกเหนือจากที่มีการเรียนการสอนในโรงเรียน					
6. ความซื่อสัตย์สุจริต					
6.1 นักเรียนไม่พูดโกหกต่อครูอาจารย์และเพื่อน					
6.2 นักเรียนไม่ลักขโมยของคนอื่น					
6.3 นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น					
7. การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่า					
7.1 นักเรียนใช้เงินอย่างประหยัดต่อวัน					
7.2 นักเรียนใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า					
7.3 นักเรียนปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง					
8. สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย					
8.1 นักเรียนให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารให้ครบห้าหมู่					
8.2 นักเรียนให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง					
8.3 นักเรียนใช้ผ้าปิดปากปิดจมูกเมื่อเจ็บป่วย					
9. สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์					
9.1 นักเรียนมีส่วนสูงและน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐาน					
9.2 นักเรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย					
9.3 นักเรียนมีการแสดงออกทางกาย และการรู้จักควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมตามช่วงวัย เพศ และสถานภาพ					
10. ชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย					
10.1 นักเรียนแสดงความขอบคุณด้วยการไหว้เมื่อได้รับสิ่งของจากครู					
10.2 นักเรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องชัดเจนเมื่อสื่อสารกับครูและนักเรียน					
10.3 นักเรียนมีความรักและหวงแหนภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ความพึงพอใจของครู	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.1 สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.2 ท่านได้รับวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
1.3 ท่านมีห้องพัก/ห้องทำงานที่เป็นส่วนตัวที่สะดวกสบายและเป็นส่วนตัว					
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
2.2 เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 การปฏิบัติงานและผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา					
3.1 ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาคำหน้อย่างรุนแรงจากการปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาได้					
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความอนุเคราะห์ต่อท่านทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ					
4. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
4.1 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สามารถใช้ชีวิตได้โดยไม่อดคัก					
4.2 ท่านได้รับสวัสดิการที่เอื้อให้การใช้ชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น					
4.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดูแลบุคคลที่ท่านต้องดูแลรับผิดชอบ					
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					
5.1 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม					
5.2 ท่านได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากผลงานอันโดดเด่น					
5.3 ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพครูขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
1.1 ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
1.2 ครูและผู้บริหารในโรงเรียนท่านให้ความสำคัญต่อการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
1.3 ท่านเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีโอกาสให้ความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอย่างมาก					
2. แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2.1 ท่านและบุคลากร โรงเรียนของท่านมีการแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
2.2 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลภายนอกหน่วยงานที่เป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย					
2.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการฝึกทักษะในเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยทดลอง					
3. ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
3.3 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการอบรมวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
4. พัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
4.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานคิด และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
4.2 หน่วยงานของท่านมีระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน เช่น ระบบการหมุนเวียนงาน ระบบการสอนงาน ที่สอดคล้องทั้งหน่วยงาน					
4.3 หน่วยงานของท่าน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน					

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ทำการสัมภาษณ์วันที่ เดือน พ.ศ. 2557

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญทราบล่วงหน้าประมาณ 3 วัน และขออนุญาตวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นที่ด้านจากการสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบความคิดการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร)

1. สมรรถนะของการปฏิบัติงานการนิเทศเป็นอย่างไรและมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

.....

.....

.....

.....

3. ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ในความคิดของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. การวิจัยทางมีความสำคัญต่อศึกษานิเทศก์ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. บุคลิกภาพมีความสำคัญกับศึกษานิเทศก์ในความคิดของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. ทักษะการสื่อสารของศึกษานิเทศก์ในความคิดของท่านควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

7. ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์มีความจำเป็นต่อการนิเทศอย่างไรในความคิดของท่าน

.....

.....

.....

.....

8. คุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผลจากการนิเทศการศึกษาสามารถพิจารณาจากอะไร

.....

.....

.....

9. กิจกรรมการนิเทศการศึกษาใดที่ศึกษานิเทศก์ควรจะใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนที่ศึกษานิเทศก์สามารถช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

10. ความพึงพอใจของครูมีความจำเป็นหรือมีผลต่อการนิเทศของศึกษานิเทศก์หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

11. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นผลของการนิเทศการศึกษาสามารถพิจารณา
อย่างไร

.....
.....
.....
.....

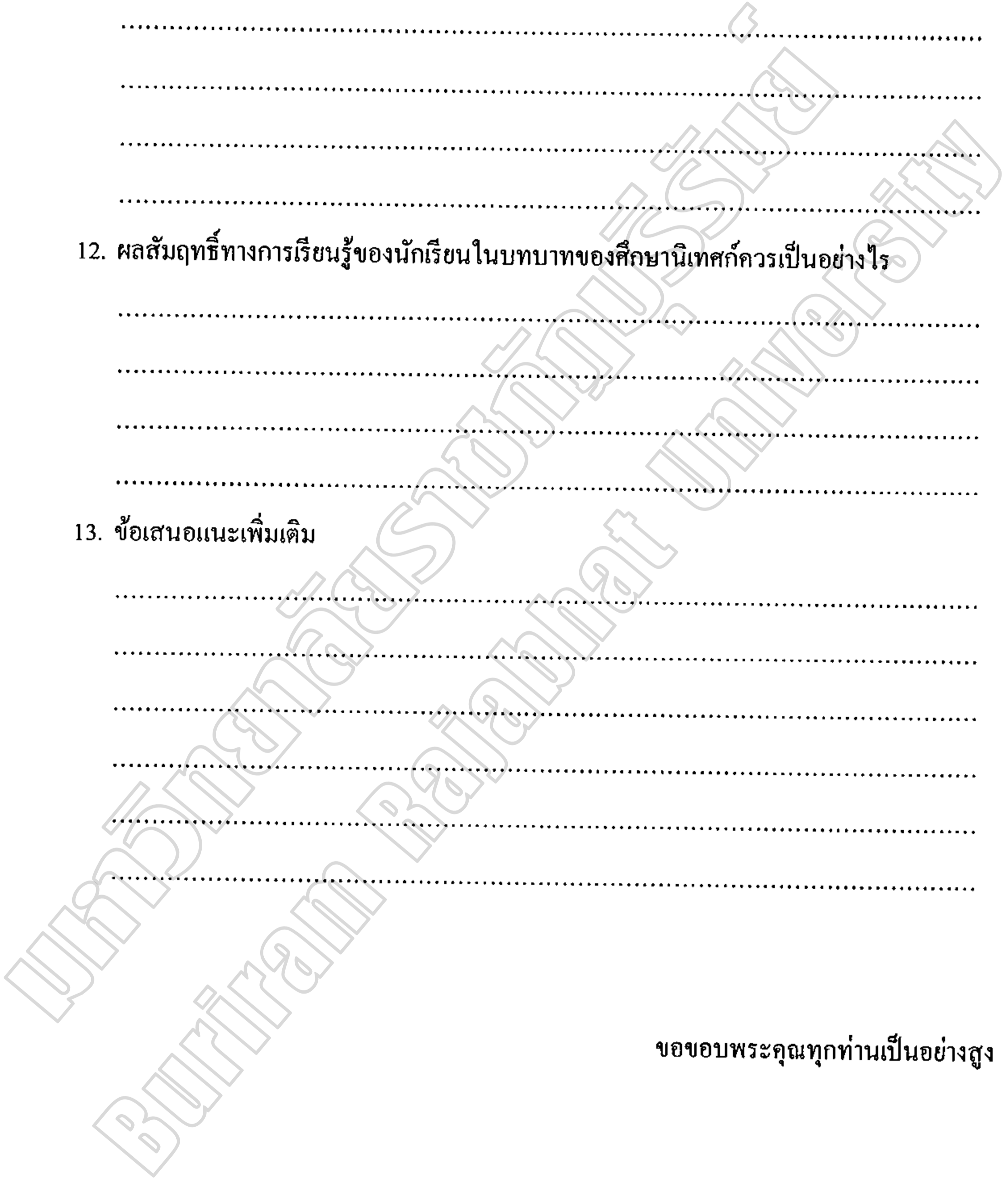
12. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในบทบาทของศึกษานิเทศก์ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....

13. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ศึกษาความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ
4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปร ในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวา (เฉพาะตอนที่ 2)
เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายปริญญา เจริญเจริญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม :

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :

โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 25 ปี

2) 25-24 ปี

3) 35-34 ปี

4) 45-44 ปี

5) 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งหน้าที่การงาน

1) ผู้บริหาร

2) ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 – 10 ปี

3) 10 – 15 ปี

4) 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

1) นักเรียนน้อยกว่า 500 คน

2) นักเรียน 501 – 1,000 คน

3) 1,001 คน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัดหรือไม่ โปรดอ่านและพิจารณาโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในผลการพิจารณา

5 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์

สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
ทักษะด้านการนิเทศการศึกษา				
1. หลักการและรูปแบบการนิเทศ				
1.1 ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างถูกต้อง				
1.2 ท่านสามารถให้เหตุผลสำหรับการนำหลักการและรูปแบบของการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ				
2. วิธีการและกระบวนการนิเทศ				
2.1 ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงานคุณภาพการจัดการศึกษา				
2.2 ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา				

สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
2.3 ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน				
3. กลยุทธ์การนิเทศ				
3.1 ท่านสามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ				
3.2 สามารถนิเทศการบริหารจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
3.3 สามารถให้คำแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา				
4. การนิเทศภายใน				
4.1 ท่านมีความสามารถในการจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเพื่อให้รายละเอียดและทำความเข้าใจในรายละเอียดของการนิเทศให้เข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน				
4.2 ท่านดำเนินการนิเทศภายในตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้				
4.3 ท่านส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ห้องปฏิบัติการหลักสูตร โดยรวบรวมแบบเรียน หนังสือ คู่มือครู หนังสืออ่านประกอบ และวัสดุที่เกี่ยวข้อง				
ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์				
5. มีความเข้าใจบุคคลอื่น				
5.1 ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับพื้นฐานและความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด				
5.2 ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานและการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การต่อยอดความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น				

สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
5.3 ศึกษานิเทศก์มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้เข้ารับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อกวนหรือฉุนเฉียว				
6. มีบุคลิกภาพที่ดี				
6.1 ศึกษานิเทศก์มีการแต่งกายที่เหมาะสม ตามกาลเทศะ				
6.2 ศึกษานิเทศก์มีการใช้คำพูดและท่าทีปฏิบัติต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ				
6.3 ศึกษานิเทศก์สามารถทำการนิเทศศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด				
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล				
7.1 สามารถทำการนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง				
7.2 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยอัตราสัจที่แจ่มใส				
7.3 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร				
ทักษะการวิจัยทางการศึกษา				
8. การกำหนดประเด็นปัญหา				
8.1 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้				
8.2 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน				
8.3 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา				
9. การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย				
9.1 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาวิจัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม				
9.2 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้				

สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
9.3 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการนิเทศ และสถานศึกษา				
10. ระเบียบวิธีวิจัย				
10.1 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องได้				
10.2 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นไม่ติดขัด				
10.3 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศในทางเทคนิคต่างๆ โดยเฉพาะด้านสถิติและคณิตศาสตร์				
11. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู				
11.1 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้				
11.2 สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ				

2. ระดับการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
ประสบการณ์การนิเทศ				
1. ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์				
1.1 ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ช่วยให้การนิเทศศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานอย่างมาก				
1.2 ศึกษานิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการทำงานนานมากกว่า 5 ปี				
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ ถัดคิด ถัดทำ				
2.1 ศึกษานิเทศก์กล้าตัดสินใจ ถัดคิด ถัดทำงานในการนิเทศการศึกษา				
2.2 ศึกษานิเทศก์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ				
3. มีทักษะในการนิเทศ				
3.1 ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มายังผู้รับการนิเทศศึกษาให้สามารถรับรู้และเข้าใจได้อย่างเป็นระบบ				
3.2 ศึกษานิเทศก์เน้นย้ำถึงการนำประสบการณ์ทำงานไปประยุกต์ใช้กับความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด				
บุคลิกภาพ				
4. ความรอบรู้				
4.1 ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาและรายละเอียดที่ทำการนิเทศศึกษาเป็นอย่างดี				
4.2 ศึกษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม				
4.3 ศึกษานิเทศก์สามารถเล่าและอธิบายเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ทันสมัยหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศศึกษา				

คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
5. ความจริงใจ				
5.1 ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ				
5.2 ศึกษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาโดยมุ่งหวังถึงการยกระดับความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการนิเทศมิใช่เพื่อ โดยหน้าที่เท่านั้น				
5.3 ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม				
6. ปฏิภาณไหวพริบและความจำ				
6.1 ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าขณะทำการนิเทศศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม				
6.2 ศึกษานิเทศก์สามารถจดจำรายละเอียดของผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ				
6.3 ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ปฏิภาณและไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการนิเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น				
7. อารมณ์ขัน				
7.1 ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างบรรยากาศการนิเทศศึกษาให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ด้วยการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ				
7.2 ความมีอารมณ์ขันของศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ ได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่รู้สึกรำคาญหรือกดดันจนเกินไปจากบรรยากาศของการนิเทศศึกษา				
7.3 ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการนิเทศร่วมกันสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นกันเอง				
8. ความมีคุณธรรม				
8.1 ศึกษานิเทศก์เข้ารับการนิเทศศึกษาสามารถรับรู้ได้ถึงคุณธรรมของศึกษานิเทศก์ได้ทั้งจากการพูด และการกระทำตลอดการนิเทศศึกษา				

คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
8.2 ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน				
8.3 ศึกษานิเทศก์มีหลักธรรมในการนิเทศ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				
9. รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย				
9.1 ศึกษานิเทศก์เป็นตัวอย่างที่ดีของการดูแลสุขภาพ และรูปร่าง ตลอดจนรูปลักษณ์ที่บุคคลภายนอกได้พบเห็น				
9.2 ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้ความสำคัญกับการแต่งกายและลักษณะภายนอกต่างๆ ที่เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น ทรงผม การใช้เสื้อผ้าที่เหมาะสมฤดูกาลเทศะ				
9.3 ศึกษานิเทศก์ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการดูแลและให้ความสำคัญต่อบุคลิก รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย				
10. ถ้อยคำศิลปะการพูด				
10.1 ศึกษานิเทศก์เลือกใช้ถ้อยคำในการนิเทศศึกษาที่สละสลวย และเข้าใจได้ง่าย				
10.2 ศึกษานิเทศก์เป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง ทั้ง อักษร การออกเสียงและความหมาย				
การสื่อสาร				
11. ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร				
11.1 ศึกษานิเทศก์มีศักยภาพสูงในการเขียนเอกสารวิชาการประเภทต่างๆ				
11.2 ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา				
11.3 ศึกษานิเทศก์สามารถนำเสนอความรู้ ความคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้				
12. ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร				
12.1 ศึกษานิเทศก์สามารถรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศศึกษา				

คุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
12.2 ศึกษานิเทศก์มีความเป็นพหุสูต				
12.3 ศึกษานิเทศก์สามารถให้ความสำคัญกับข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม				
13. ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร				
13.1 ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม				
13.2 ศึกษานิเทศก์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว				
13.3 ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศศึกษาระหนักถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด				

3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
การให้คำปรึกษาแนะนำ				
1. การวิเคราะห์ปัญหาครู				
1.1 ศักยานิเทศก์มีพหุคูณวิเคราะห์ในการสังเกตการสอน				
1.2 ศักยานิเทศก์มีการสังเกตการสอน				
2. สะท้อนผลการสอนร่วมกันเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน				
2.1 ศักยานิเทศก์มีการสะท้อนผลหลังการนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศ				
2.2 จัดทำยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเร่งรัด เน้นการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์				
3. ให้คำแนะนำ เสนอแนะครู				
3.1 ศักยานิเทศก์เป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับครู				
3.2 ศักยานิเทศก์เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
3.3 ศักยานิเทศก์มีการจัดคลินิกการนิเทศเฉพาะทางให้กับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน				
การสังเกตการสอนในห้องเรียน				
4. การสังเกตการสอน				
4.1 ศักยานิเทศก์มีการประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ				
4.2 ศักยานิเทศก์มีการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในห้องเรียนตามตาราง				
4.3 ศักยานิเทศก์มีเครื่องมือในการสังเกตการสอน				
4.4 ศักยานิเทศก์การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ				
4.5 ศักยานิเทศก์การสังเกตการสอนการให้ข้อมูลป้อนกลับ				
4.6 ศักยานิเทศก์มีการแจ้งความมุ่งหมาย เจาะจงที่พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
4.7 หลังการสังเกตการสอนศักยานิเทศก์มีการสรุปข้อมูล				

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
5. การรายงานผลการนิเทศสังเกตการสอนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
5.1 ศึกษาพื้นที่เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษารูปแบบการเชื่อมชั้นเรียนจากการนิเทศการศึกษาจากการรายงาน				
5.2 ศึกษาพื้นที่และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเชื่อมชั้นเรียนพร้อมรายงานผลการนิเทศ				
5.3 ศึกษาพื้นที่มีการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน				
6. การเสนอข้อมูลป้อนกลับ				
6.1 ศึกษาพื้นที่มีการสรุปข้อมูล				
6.2 ศึกษาพื้นที่มีการเสนอข้อมูลป้อนกลับผู้รับการนิเทศทราบหลังจากได้รับการนิเทศ				
การสาธิตการสอน				
7. วางแผนการสาธิตการสอน				
7.1 ศึกษาพื้นที่มีการสาธิตการสอนหรือเชิญวิทยากรมาทำการสาธิตการสอน				
7.2 ศึกษาพื้นที่มีการวางแผนการสาธิตล่วงหน้า				
7.3 ศึกษาพื้นที่มียุทธศาสตร์การในการสาธิตที่เป็นระบบ				
8. การประเมินผลการสาธิตการสอน				
8.1 ศึกษาพื้นที่มีการทดสอบหลังการได้ดูการสาธิตการสอน				
8.2 ศึกษาพื้นที่เปิดโอกาสครูที่รับการสาธิตมีโอกาสได้ปฏิบัติตามแบบ				
8.3 ศึกษาพื้นที่มีการประเมินผลการปฏิบัติหลังได้รับการสาธิต				
การประชุมปฏิบัติการ				
9. การประชุมปฏิบัติการให้แก่ครู				
9.1 ศึกษาพื้นที่มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครู				
9.2 ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้รับความรู้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง				
9.3 ศึกษาพื้นที่มีการจัดประชุมปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ				

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
10. เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกแก้ปัญหา				
10.1 ศึกษานิเทศก์ได้ให้ผู้เข้าประชุมได้รับโอกาสในการแก้ปัญหในการจัดการเรียนรู้ของตน				
10.2 ศึกษานิเทศก์ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างการประชุมปฏิบัติการเพื่อนให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น				
11. มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม				
11.1 ในการประชุมปฏิบัติการได้มีการปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ				
11.2 มีการอภิปรายเพื่อพิจารณาหัวข้อที่สนใจร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์				
11.3 มีการปรึกษาหารือและหาแนวในการปฏิบัติร่วมกัน				
11.4 มีการระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ				

4. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินการตาม
สมรรถนะเฉพาะทางของศึกษานิเทศก์ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลจาก
กระบวนการทำงานร่วมกันของ ศึกษานิเทศก์และผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
1. ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ				
1.1 จากการได้รับการนิเทศมีกระบวนการในการส่งเสริมผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ				
1.2 จากการได้รับการนิเทศส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) เกินกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสังกัด				
1.3 ศึกษานิเทศก์กับผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมกัน				
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปลายปีการศึกษา				
2.1 ผลจากการนิเทศยกผลสัมฤทธิ์ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์การเลื่อนชั้นทุกคน				
2.2 จากกระบวนการได้รับการนิเทศของครูส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี - ดีมาก				
คุณลักษณะของนักเรียน				
3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร				
3.1 ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างต่างประเทศตามช่วงชั้นที่เหมาะสม				
3.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้				
3.3 สามารถสื่อความคิดเห็นผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
4. ทักษะการคิด				
4.1 ผู้เรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย				
4.2 ผู้เรียนมีทักษะการจัดการและแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม				

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
4.3 ผู้เรียนมีทักษะทางสังคม สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานภาพ				
5. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง				
5.1 ผู้เรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน				
5.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้สม่ำเสมอ				
5.3 ผู้เรียนเข้าห้องสมุดสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งถึงสองครั้ง				
คุณลักษณะของนักเรียน				
6. ความรับผิดชอบ				
6.1 ผู้เรียนเข้าเรียนและตั้งใจเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
6.2 ผลจากการรับการนิเทศของครูส่งผลให้ผู้เรียนเข้าเรียนทุกชั่วโมง ยกเว้นกรณีเจ็บป่วยหรือเหตุสุดวิสัย				
6.3 ผู้เรียนเข้าห้องเรียนตามเวลา				
7. ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา				
7.1 ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักปฏิบัติและปรัชญาของศาสนาที่ตนนับถือ				
7.2 ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด				
7.3 ผู้เรียนมีความฝักใฝ่ต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมในระดับที่สูงขึ้นไป นอกเหนือจากที่มีการเรียนการสอนในโรงเรียน				
8. ความซื่อสัตย์สุจริต				
8.1 ผู้เรียนไม่พูดโกหกต่อครูอาจารย์และเพื่อน				
8.2 ผู้เรียนไม่ลักขโมยของคนอื่น				
8.3 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น				
9. การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่า				
9.1 ผู้เรียนใช้เงินอย่างประหยัดต่อวัน				
9.2 ผู้เรียนใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า				

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
9.3 ผู้เรียนปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง				
10. สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย				
10.1 ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารให้ครบห้าหมู่				
10.2 ผู้เรียนให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง				
10.3 ผู้เรียนใช้ผ้าปิดปากปิดจมูกเมื่อเจ็บป่วย				
11. สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์				
11.1 ผู้เรียนมีส่วนสูงและน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐาน				
11.2 ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย				
11.3 ผู้เรียนมีการแสดงออกทางกาย และการรู้จักควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสมตามช่วงวัย เพศ และสถานภาพ				
12. ชั้นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย				
12.1 ผู้เรียนแสดงความขอบคุณด้วยการไหว้เมื่อได้รับสิ่งของจากครู				
12.2 ผู้เรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องชัดเจนเมื่อสื่อสารกับครูและ ผู้เรียน				
12.3 ผู้เรียนมีความรักและหวงแหนภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ความพึงพอใจของครู				
13. การยอมรับ				
13.1 ศึกษานิเทศก์ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนครู ผู้รับการนิเทศร่วมงาน				
13.2 เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ระหว่างท่านและผู้รับการนิเทศ ท่าน มักได้รับความช่วยเหลือจากกันและกัน				
13.3 การปฏิบัติงานและผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับการ นิเทศมีผลเป็นที่ประจักษ์				
14. ความไว้วางใจต่อศึกษานิเทศก์				
14.1 ท่านไม่เคยถูกผู้รับการนิเทศตำหนิอย่างรุนแรงจากการปฏิบัติงาน				
14.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ให้โรงเรียนได้นำไป ปฏิบัติตามได้จนสำเร็จ				

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
14.3 ศึกษานิเทศก์และผู้รับการนิเทศในโรงเรียนทุกคนแสดงความอนุเคราะห์ต่อท่านทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ				
15. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู				
15.1 ศึกษานิเทศก์มีส่วนในการเลื่อนวิทยฐานะตามเวลาที่เหมาะสม				
15.2 ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมให้ครูผู้บริหารในโรงเรียนได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากผลงานอันโดดเด่น				
15.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของครู ผู้บริหารในโรงเรียนส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา				
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้				
16. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน				
16.1 การนิเทศของศึกษานิเทศก์สนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน				
16.2 ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน				
16.3 การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีโอกาสให้ความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอย่างมาก				
17. แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ				
17.1 โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ				
17.2 โรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศมีการจัดเก็บข้อมูลภายนอกหน่วยงานที่เป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย				
17.3 ครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการนิเทศ ได้รับการฝึกทักษะในเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยทดลอง				

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความสอดคล้อง

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1. หลักการและรูปแบบการนิเทศ						
1.1 สามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	1
1.2 สามารถอธิบายและสื่อสารหลักการและรูปแบบนิเทศได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1
1.3 สามารถให้เหตุผลสำหรับการนำหลักการและรูปแบบของการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ	1	1	1	1	1	1
2. วิธีการและกระบวนการนิเทศ						
2.1 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงานคุณภาพการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	1
2.2 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	1
2.3 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับสูง และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1	1
3. กลยุทธ์การนิเทศ						
3.1 สามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	1	1	1
3.2 สามารถนิเทศการบริหารจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
3.3 สามารถให้คำแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
4. การนิเทศภายใน						
4.1 มีการจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเพื่อให้รายละเอียดและทำความเข้าใจในรายละเอียดของการนิเทศให้เข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	1
4.2 มีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
4.3 จัดให้มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ห้องปฏิบัติการหลักสูตร โดยรวบรวมแบบเรียน หนังสือ คู่มือครู หนังสืออ่านประกอบ และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1
5. มีความเข้าใจบุคคลอื่น						
5.1 ศึกษาวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับพื้นฐานและความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด	1	1	1	1	1	1
5.2 ศึกษาวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานและการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศเพื่อให้การต่อยอดความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1
5.3 ศึกษาวิเคราะห์มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่รู้และไม่เข้าใจของผู้เข้ารับการนิเทศ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือฉุนเฉียว	1	1	1	1	1	1
6. มีบุคลิกภาพที่ดี						
6.1 ศึกษาวิเคราะห์มีการแต่งกายที่เหมาะสม ตามกาลเทศะ	1	1	1	1	1	1
6.2 ศึกษาวิเคราะห์มีการใช้คำพูดและท่าทีปฏิบัติต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ	1	1	1	1	1	1
6.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถทำการนิเทศศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด	1	1	1	1	1	1
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล						
7.1 สามารถทำการนิเทศการศึกษาแก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1
7.2 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยอัธยาศัยที่แจ่มใส	1	1	1	1	1	1
7.3 สามารถทำการนิเทศศึกษาแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร	1	1	1	1	1	1
8. การกำหนดประเด็นปัญหา						
8.1 ศึกษาวิเคราะห์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	1
8.2 ศึกษาวิเคราะห์สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะเฉพาะทางหรือเกี่ยวกับหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
8.3 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
9. การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำการวิจัย						
9.1 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาวิจัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
9.2 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนได้	1	1	1	1	1	1
9.3 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่องวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการนิเทศ และสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
10. ระเบียบวิธีวิจัย						
10.1 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องได้	1	1	1	1	1	1
10.2 ศักยภาพสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นไม่ติดขัด	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1. ความรอบรู้						
1.1 คีษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาและรายละเอียดที่ทำการนิเทศศึกษาเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1
1.2 คีษานิเทศก์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการนิเทศศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
1.3 คีษานิเทศก์สามารถเล่าและอธิบายเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ทันสมัยหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับการนิเทศศึกษา	1	1	1	1	1	1
2. ความจริงใจ						
2.1 คีษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาแก่ผู้รับการนิเทศด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ	1	1	1	1	1	1
2.2 คีษานิเทศก์ทำการนิเทศศึกษาโดยมุ่งหวังถึงการยกระดับความรู้ความสามารถของผู้รับการนิเทศมิใช่เพื่อ โดยหน้าที่เท่านั้น	1	1	1	1	1	1
2.3 คีษานิเทศก์ให้ความสำคัญกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม	1	1	1	1	1	1
3. ปฏิภาณไหวพริบและความจำ						
3.1 คีษานิเทศก์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าขณะทำการนิเทศศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
3.2 คีษานิเทศก์สามารถจดจำรายละเอียดของผู้รับการนิเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	1	1	1	1	1	1
3.3 คีษานิเทศก์สามารถใช้ปฏิภาณและไหวพริบแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น	1	1	1	1	1	1
4. อารมณ์ขัน						
4.1 คีษานิเทศก์สามารถสร้างบรรยากาศการนิเทศศึกษาให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ด้วยการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
4.2 ความมีอารมณ์ขันของศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ ได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่รู้ลึกหรือกวดขันจนเกินไปจากบรรยากาศของการนิเทศศึกษา	1	1	1	1	1	1
4.3 ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการนิเทศร่วมกันสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1
5. ความมีคุณธรรม						
5.1 ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาสามารถรับรู้ได้ถึงคุณธรรมของศึกษานิเทศก์ได้ทั้งจากการพูด และการกระทำตลอดการนิเทศศึกษา	1	1	1	1	1	1
5.2 ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์	1	1	1	1	1	1
5.2 ศึกษานิเทศก์มีหลักธรรมในการนิเทศ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	1
6. รูปร่างหน้าตา/การแต่งกาย						
6.1 ศึกษานิเทศก์เป็นตัวอย่างที่ดีของการดูแลสุขภาพ และรูปร่างตลอดจนบุคลิกที่บุคคลภายนอกได้พบเห็น	1	1	1	1	1	1
6.2 ศึกษานิเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาให้ความสำคัญกับการแต่งกายและลักษณะภายนอกต่างๆ ที่เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น ทรงผม การใช้เสื้อผ้าที่เหมาะสมฤดูกาลแต่ละ	1	1	1	1	1	1
6.3 ศึกษานิเทศก์ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการดูแลและให้ความสำคัญต่อบุคลิก รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย	1	1	1	1	1	1
7. การใช้สายตา/กิริยาท่าทาง						
7.2 เมื่อศึกษานิเทศก์ต้องการพูดหรือสื่อสารกับผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาเป็นรายบุคคล จะให้ความสำคัญกับการแสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลดังกล่าว ด้วยการให้เกียรติและสบสายตาลดการสนทนา	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
7.2 ศึกษาวิเคราะห์ที่มีการแสดงออกที่ถูกต้อง เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
7.3 ศึกษาวิเคราะห์มีกริยามารยาท ที่อ่อนน้อม เป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1
8. ถ้อยคำ						
8.1 ศึกษาวิเคราะห์เลือกใช้ถ้อยคำในการนิเทศศึกษาที่สละสลวย และเข้าใจได้ง่าย	1	1	1	1	1	1
8.2 ศึกษาวิเคราะห์เป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง ทั้งอักขระ การออกเสียงและความหมาย	1	1	1	1	1	1
8.3 ศึกษาวิเคราะห์ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อน โขน และเป็นมิตร	1	1	1	1	1	1
9. ศิลปะการพูด						
9.1 การอธิบายความในเนื้อหาหรือรายละเอียดในการนิเทศศึกษา เป็นการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย บ่งบอกถึงความรู้ความชำนาญและศิลปะในการพูดของศึกษานิเทศก์	1	1	1	1	1	1
9.2 ศึกษาวิเคราะห์มุ่งเน้นถ่ายทอดทั้งทางด้านความรู้และการเลือกใช้การพูดสำหรับการปฏิบัติงาน ที่สามารถโน้มน้าวคู่สนทนาให้คล้อยตาม	1	1	1	1	1	1
9.3 ศึกษาวิเคราะห์ให้แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับศิลปะการพูดทั้งในการนิเทศศึกษาและในชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	1	1
10. ทักษะการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร						
10.1 ศึกษาวิเคราะห์มีศักยภาพสูงในการเขียนเอกสารวิชาการประเภทต่างๆ	1	1	1	1	1	1
10.2 ศึกษาวิเคราะห์เป็นผู้มีความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษา การเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1
10.3 ศึกษาวิเคราะห์สามารถนำเสนอความรู้ ความคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1

สมรรถนะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
11. ทักษะการสื่อสารในด้านผู้รับสาร						
11.1 คีษานินเทศก์สามารถรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศศึกษา	1	1	1	1	1	1
11.2 คีษานินเทศก์มีความเป็นพหุสูต	1	1	1	1	1	1
11.3 คีษานินเทศก์สามารถให้ความสำคัญกับข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการนิเทศศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	1	1	1	1	1	1
12. ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร						
12.1 คีษานินเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา งานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
12.2 คีษานินเทศก์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1
12.3 คีษานินเทศก์มุ่งเน้นให้ผู้รับการนิเทศศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	1

คุณลักษณะของนักเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร						
1.1 นักเรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษา ต่างต่างประเทศตามช่วงชั้นที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
1.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
1.3 สามารถสื่อความคิดเห็นผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธี ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
2. ทักษะการคิด						
2.1 นักเรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย	1	1	1	1	1	1
2.2 นักเรียนมีทักษะการจัดการและแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
2.3 นักเรียนมีทักษะทางสังคม สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับ ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานภาพ	1	1	1	1	1	1
3. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง						
3.1 นักเรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	1	1	1	1	1	1
3.2 นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1
3.3 นักเรียนเข้าห้องสมุดสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งถึงสอง ครั้ง	1	1	1	1	1	1
4. ความรับผิดชอบ						
4.1 นักเรียนเข้าเรียนและตั้งใจเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
4.2 นักเรียนเข้าเรียนทุกชั่วโมงยกเว้นกรณีเจ็บป่วยหรือเหตุสุดวิสัย	1	1	1	1	1	1
4.3 นักเรียนเข้าห้องเรียนตามเวลา	1	1	1	1	1	1
5. ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา						
5.1 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักปฏิบัติและปรัชญาของศาสนา ที่ตนนับถือ	1	1	1	1	1	1
5.2 นักเรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของ ศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	1	1

คุณลักษณะของนักเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
5.3 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมในระดับที่สูงขึ้นไป นอกเหนือจากที่มีการเรียนการสอนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1
6. ความซื่อสัตย์สุจริต						
6.1 นักเรียนไม่พูดโกหกต่อครูอาจารย์และเพื่อน	1	1	1	1	1	1
6.2 นักเรียนไม่ลักขโมยของคนอื่น	1	1	1	1	1	1
6.3 นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
7. การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างมีคุณค่า						
7.1 นักเรียนใช้เงินอย่างประหยัดต่อวัน	1	1	1	1	1	1
7.2 นักเรียนใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า	1	1	1	1	1	1
7.3 นักเรียนปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1
8. สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย						
8.1 นักเรียนให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารให้ครบห้าหมู่	1	1	1	1	1	1
8.2 นักเรียนให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง	1	1	1	1	1	1
8.3 นักเรียนใช้ผ้าปิดปากปิดจมูกเมื่อเจ็บป่วย	1	1	1	1	1	1
9. สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์						
9.1 นักเรียนมีส่วนสูงและน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	1	1	1
9.2 นักเรียนมีการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาตามช่วงวัย	1	1	1	1	1	1
9.3 นักเรียนมีการแสดงออกทางกาย และการรู้จักควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมตามช่วงวัย เพศ และสถานภาพ	1	1	1	1	1	1
10. ชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย						
10.1 นักเรียนแสดงความขอบคุณด้วยการไหว้เมื่อได้รับสิ่งของจากครู	1	1	1	1	1	1
10.2 นักเรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องชัดเจนเมื่อสื่อสารกับครูและนักเรียน	1	1	1	1	1	1
10.3 นักเรียนมีความรักและหวงแหนภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1

ความพึงพอใจของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1.1 สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1
1.2 ท่านได้รับวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	1
1.3 ท่านมีห้องพัก/ห้องทำงานที่เป็นส่วนตัวที่สะดวกสบายและเป็นส่วนตัว	1	1	1	1	1	1
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน						
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1
2.2 เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1
2.3 การปฏิบัติงานและผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1
3. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา						
3.1 ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาดำหนัดอย่างรุนแรงจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
3.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1	1	1
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความอนุเคราะห์ต่อท่านทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ	1	1	1	1	1	1
4. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ						
4.1 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สามารถใช้ชีวิตได้โดยไม่อึดอัด	1	1	1	1	1	1
4.2 ท่านได้รับสวัสดิการที่เอื้อให้การใช้ชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1
4.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดูแลบุคคลที่ท่านต้องดูแลรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1

ความพึงพอใจของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู						
5.1 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1
5.2 ท่านได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากผลงานอันโดดเด่น	1	1	1	1	1	1
5.3 ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพครูขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้เกี่ยวข้อง					IOC
	1	2	3	4	5	
1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
1.1 ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1
1.2 ครูและผู้บริหารในโรงเรียนท่านให้ความสำคัญต่อการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1
1.3 ท่านเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีโอกาสให้ความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอย่างมาก	1	1	1	1	1	1
2. แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ						
2.1 ท่านและบุคลากรโรงเรียนของท่านมีการแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1
2.2 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลภายนอกหน่วยงานที่เป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	1	1	1	1	1	1
2.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการฝึกทักษะในเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยทดลอง	1	1	1	1	1	1
3. ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
3.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1
3.2 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1
3.3 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการอบรมวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม	1	1	1	1	1	1
4. พัฒนางานอย่างเป็นระบบ						
4.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานคิด และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
4.2 หน่วยงานของท่านมีระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน เช่น ระบบการหมุนเวียนงาน ระบบการสอนงาน ที่สอดคล้องทั้งหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1
4.3 หน่วยงานของท่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
5. ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม						
5.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการอบรมวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม	1	1	1	1	1	1
5.2 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้กระดานข่าวสาร อิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร	1	1	1	1	1	1
5.3 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์	1	1	1	1	1	1

ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 55.0

N of Items =173

Alpha = .9807

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
T2.1	117.9000	330.0931	.5753	.9308
T2.2	117.8667	326.5333	.6757	.9298
T2.3	117.8667	331.7747	.5645	.9310
T2.4	118.9333	336.4782	.2485	.9350
T2.5	118.9667	328.9989	.3855	.9335
T2.6	117.6667	339.1954	.2739	.9337
T2.7	118.5000	327.1552	.5363	.9311
T2.8	117.8667	339.4299	.3443	.9329
T2.9	118.2667	320.7540	.7359	.9289
T2.10	118.0667	327.9264	.5880	.9306
T2.11	117.9000	336.0241	.4298	.9322
T2.12	117.9000	327.6793	.6539	.9301
T2.13	118.7333	315.1678	.7997	.9279
T2.14	118.2000	326.5103	.6288	.9302
T2.15	117.9667	334.9299	.4703	.9319
T2.16	117.9333	327.0989	.6576	.9300

T2.17	118.4000	329.6276	.4264	.9326
T2.18	118.0000	324.8276	.6740	.9297
T2.19	117.9000	337.2655	.3861	.9326
T2.20	117.8000	330.0276	.6694	.9302
T2.21	118.0333	324.3092	.6791	.9296
T2.22	117.8667	335.2920	.4189	.9323
T2.23	118.4667	318.3264	.7065	.9290
T2.24	118.5000	316.9483	.7876	.9281
T2.25	118.4667	323.2920	.6181	.9302
T2.26	117.5667	341.6333	.2445	.9337
T2.27	117.9333	335.2368	.2940	.9342
T2.28	118.7000	332.2862	.4522	.9320
T2.29	119.1000	323.8172	.4823	.9323
T2.30	118.8000	321.0621	.6440	.9298
T2.31	118.2000	328.5103	.5690	.9308
T2.32	118.1000	339.3345	.2193	.9347
T2.33	118.4333	316.4609	.7526	.9284

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 33

Alpha = .9332

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

DATE: 10/ 3/2015

TIME: 21:46

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
 C:\Users\Administrator\Desktop\lisrel\SEM(complete).pr2:

```

PARINYA FACORE
DA NI=14 NO=900 MA=CM
LA
Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 X1 X2 X3
KM
1
0.51 1
0.407 0.722 1
0.465 0.544 0.692 1
0.433 0.494 0.536 0.602 1
0.017 0.09 0.093 0.033 0.209 1
0.045 0.079 0.08 0.055 0.207 0.525 1
0.12 0.201 0.195 0.19 0.258 0.222 0.38 1
0.208 0.285 0.353 0.292 0.217 0.099 0.105 0.504 1
0.253 0.347 0.38 0.449 0.265 0.064 0.035 0.229 0.533 1
0.213 0.282 0.316 0.351 0.283 0.117 0.15 0.15 0.27 0.507 1
0.202 0.17 0.13 0.161 0.203 0.18 0.191 0.107 0.115 0.187 0.221 1
0.149 0.22 0.313 0.602 0.333 0.235 0.15 0.313 0.604 0.2050 0.2307
0.748 1
0.14 0.151 0.344 0.185 0.188 0.122 0.116 0.108 0.068 0.085 0.123
0.218 0.336 1
sd
0.50 0.50 0.55 0.53 0.37 0.40 0.48 0.48 0.51 0.48 0.52 0.36 0.51 0.43

```

MO NY=11 NX=3 NK=1 NE=3 C

LY=FU,FI LX=FU,FI BE=SD,FI GA=FU,FR PH=SY,FR TD=DI,FR TE=FU,FI

```

FR LY(2,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3)
LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)

```


ST 1 LY(1,1) LY(4,2) LY(8,3)
FR BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2)

FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3)
FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8)
TE(9,9) TE(10,10)
FR TE(11,11) TE(7,6)TE(9,8) TE(9,11)TE(8,7)TE(11,10) TE(1,3)
TE(4,2)TE(4,10) TE(4,9)
FR TE(4,6)TE(11,7) TE(11,8)TE(5,1)
TE(7,4)TE(5,4)TE(10,2)TE(10,3)TE(8,6)TE(10,1)
LE
PER SUP EFE
LK
COR
PATH DIAGRAM
OU SE TV SC EF MI ND=3

PARINYA FACORE

Number of Input Variables 14
Number of Y - Variables 11
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 900

PARINYA FACORE

Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	0.500	0.128	0.112	0.123	0.080
Y7	0.320	0.500	0.199	0.144	0.091
Y8	0.101	0.128	0.605	0.202	0.109
Y9	0.043	0.112	0.199	0.562	0.118
Y10	0.020	0.080	0.091	0.109	0.274
Y11	0.012	0.003	0.018	0.020	0.007
X1	0.024	0.011	0.019	0.021	0.014
X2	0.026	0.029	0.048	0.051	0.048
X3	0.048	0.053	0.073	0.099	0.079
	0.021	0.061	0.083	0.100	0.114
		0.055	0.073	0.090	0.097
		0.036	0.031	0.026	0.031
		0.038	0.056	0.088	0.163
		0.030	0.032	0.081	0.042
					0.030

Covariance Matrix

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
X1	0.461	0.088	0.026	0.008	0.037
Y7	0.461				
Y8	0.088	0.461			
Y9	0.026	0.123	0.520		
Y10	0.008	0.053	0.130	0.461	
Y11	0.037	0.037	0.072	0.127	0.541
X1	0.033	0.018	0.021	0.032	0.041
X2	0.037	0.077	0.157	0.050	0.061
X3	0.024	0.022	0.015	0.018	0.028

Covariance Matrix

	X2	X3
X2	0.520	
X3	0.074	0.370

PARINYA FACORE

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
Y1	0	0	0
Y2	1	0	0
Y3	2	0	0
Y4	0	0	0
Y5	0	3	0
Y6	0	4	0
Y7	0	5	0
Y8	0	0	0
Y9	0	0	6
Y10	0	0	7
Y11	0	0	8

LAMBDA-X

	COR
X1	9
X2	10
X3	11

BETA

	PER	SUP	EFE

PER	0	0	0
SUP	12	0	0
EFE	13	14	0

GAMMA

	COR
PER	15
SUP	16
EFE	17

PSI

	PER	SUP	EFE
	18	19	20

THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	21	0	22	0	23
	0	25	0	24	0
	27	0	0	26	28
	0	0	0	30	29
31	0	0	0	32	0
33	0	0	0	0	0
35	0	0	0	38	0
0	41	42	43	44	0
0	0	0	0	0	0
0					

THETA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	34				
Y8	36	37			
Y9	0	39	40		
Y10	0	0	0	45	
Y11	46	47	48	49	50

THETA-DELTA

	X1	X2	X3
	51	52	53

PARINYA FACORE

Number of Iterations = 21

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	1.000	- -	- -
Y2	1.376 (0.205) 6.705	- -	- -
Y3	1.641 (0.192) 8.542	- -	- -
Y4	- -	1.000	- -
Y5	- -	0.485 (0.053) 9.162	- -
Y6	- -	0.149 (0.049) 3.005	- -
Y7	- -	0.153 (0.057) 2.700	- -
Y8	- -	- -	1.000
Y9	- -	- -	2.073 (0.345) 6.013
Y10	- -	- -	0.936 (0.253) 3.693
Y11	- -	- -	1.348 (0.296) 4.557

LAMBDA-X

	COR

X1	0.197 (0.022) 8.872

X2 0.696
 (0.056)
 12.491

X3 0.107
 (0.022)
 4.841

BETA

	PER	SUP	EFE
PER	---	---	---
SUP	1.275 (0.212) 6.010	---	---
EFE	0.260 (0.086) 3.020	0.025 (0.035) 0.733	---

GAMMA

	COR
PER	0.069 (0.016) 4.424
SUP	0.142 (0.027) 5.362
EFE	0.073 (0.017) 4.324

Covariance Matrix of ETA and KSI

	PER	SUP	EFE	COR
PER	0.088			
SUP	0.123	0.430		
EFE	0.031	0.060	0.067	
COR	0.069	0.231	0.097	1.000

PHI

	COR
	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

PER	SUP	EFE
0.084 (0.019) 4.416	0.240 (0.144) 1.669	0.050 (0.021) 2.409

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

PER	SUP	EFE
0.055	0.441	0.252

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

PER	SUP	EFE
0.055	0.124	0.142

Reduced Form

	COR
PER	0.069 (0.016) 4.424
SUP	0.231 (0.029) 7.907
EFE	0.097 (0.019) 5.104

THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6					
Y1	0.411 (0.024) 16.873				
Y2	- -	0.332 (0.025) 13.242			
Y3	-0.035 (0.022) -1.604	- -	0.366 (0.034) 10.901		

Y4	--	-0.026 (0.021) -1.225	--	0.130 (0.149) 0.873	
Y5	0.019 (0.012) 1.618	--	--	-0.095 (0.068) -1.394	0.173 (0.033) 5.168
Y6	--	--	--	-0.058 (0.020) -2.840	--
0.310 (0.015) 20.572					
Y7	--	--	--	-0.050 (0.023) -2.163	--
0.090 (0.013) 6.824					
Y8	--	--	--	--	--
0.029 (0.012) 2.388					
Y9	--	--	--	-0.038 (0.019) -2.047	--
--					
Y10	0.026 (0.015) 1.748	0.039 (0.016) 2.465	0.046 (0.017) 2.608	0.054 (0.017) 3.231	--
--					
Y11	--	--	--	--	--
--					
THETA-EPS					
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	0.450 (0.022) 20.748				
Y8	0.074 (0.015) 4.974	0.393 (0.029) 13.669			
Y9	--	-0.018	0.234		

		(0.035)	(0.066)		
		-0.499	3.526		
Y10	- -	- -	- -	0.402	
				(0.023)	
				17.495	
Y11	0.020	-0.053	-0.114	0.039	0.420
	(0.015)	(0.027)	(0.046)	(0.020)	(0.045)
	1.320	-1.934	-2.496	1.939	9.400

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	-----	-----	-----	-----	-----

0.030	0.177	0.336	0.394	0.768	0.370

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
	-----	-----	-----	-----	-----
	0.022	0.145	0.551	0.127	0.224

THETA-DELTA

	X1	X2	X3
	-----	-----	-----
	0.220	0.036	0.358
	(0.012)	(0.074)	(0.017)
	18.416	0.484	21.052

Squared Multiple Correlations for X - Variables

	X1	X2	X3
	-----	-----	-----
	0.150	0.931	0.031

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 52
 Minimum Fit Function Chi-Square = 92.427 (P = 0.000475)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 93.454 (P = 0.000370)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 41.454
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (18.276 ; 72.471)
 Minimum Fit Function Value = 0.103
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0461
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0203 ; 0.0806)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0298
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0198 ; 0.0394)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.222
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.196 ; 0.256)
 ECVI for Saturated Model = 0.234
 ECVI for Independence Model = 2.243

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 1988.549

Independence AIC = 2016.549
 Model AIC = 199.454
 Saturated AIC = 210.000
 Independence CAIC = 2097.783
 Model CAIC = 506.981
 Saturated CAIC = 819.251

Normed Fit Index (NFI) = 0.954
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.963
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.545
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.979
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.979
 Relative Fit Index (RFI) = 0.919

Critical N (CN) = 765.668

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0129
 Standardized RMR = 0.0307
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.985
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.970
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.488

PARINYA FACORE

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
Y1	- -	0.269	0.057
Y2	- -	0.079	0.320
Y3	- -	0.081	0.468
Y4	1.497	- -	0.013
Y5	4.532	- -	0.272
Y6	1.975	- -	0.522
Y7	0.638	- -	0.230
Y8	0.328	0.148	- -
Y9	9.104	10.445	- -
Y10	3.973	3.973	- -
Y11	7.431	5.039	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
Y1	- -	-0.043	-0.032
Y2	- -	0.046	-0.095

Y3	- -	0.033	0.120
Y4	-0.568	- -	0.030
Y5	0.476	- -	-0.066
Y6	-0.226	- -	0.075
Y7	-0.142	- -	0.064
Y8	0.071	0.019	- -
Y9	-0.611	-0.299	- -
Y10	0.587	0.163	- -
Y11	0.503	0.162	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	- -	-0.028	-0.008
Y2	- -	0.030	-0.025
Y3	- -	0.022	0.031
Y4	-0.169	- -	0.008
Y5	0.141	- -	-0.017
Y6	-0.067	- -	0.019
Y7	-0.042	- -	0.016
Y8	0.021	0.013	- -
Y9	-0.182	-0.196	- -
Y10	0.175	0.107	- -
Y11	0.150	0.106	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	- -	-0.039	-0.012
Y2	- -	0.043	-0.035
Y3	- -	0.028	0.040
Y4	-0.226	- -	0.010
Y5	0.270	- -	-0.032
Y6	-0.119	- -	0.034
Y7	-0.062	- -	0.024
Y8	0.031	0.019	- -
Y9	-0.252	-0.272	- -
Y10	0.257	0.158	- -
Y11	0.203	0.144	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
	-----	-----	-----	-----	-----
Y6					
Y1	- -				

	Y2	0.301	- -			
	Y3	- -	0.301	- -		
	Y4	0.001	- -	0.542	- -	
	Y5	- -	1.040	0.718	- -	- -
	Y6	0.999	0.086	0.326	- -	0.099
- -						
	Y7	0.043	0.144	0.247	- -	0.099
- -						
	Y8	0.010	0.393	0.000	1.679	3.333
- -						
	Y9	0.063	0.802	0.017	- -	6.962
0.034						
	Y10	- -	- -	- -	- -	3.959
0.029						
	Y11	0.157	0.240	0.302	0.877	0.586
0.417						

Modification Indices for THETA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	- -				
Y8	- -	- -			
Y9	0.267	- -	- -		
Y10	0.017	0.592	0.592	- -	
Y11	- -	- -	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6					
Y1	- -				
Y2	0.011	- -			
Y3	- -	-0.019	- -		
Y4	-0.001	- -	-0.019	- -	
Y5	- -	0.016	0.012	- -	- -
Y6	-0.012	-0.004	-0.008	- -	-0.005
Y7	-0.003	-0.005	-0.008	- -	0.005
Y8	-0.001	0.009	0.000	-0.021	0.019
Y9	-0.004	-0.015	-0.002	- -	-0.034
Y10	- -	- -	- -	- -	0.023
Y11	0.006	0.008	0.010	0.018	0.009

Expected Change for THETA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	- -				
Y8	- -	- -			
Y9	0.008	- -	- -		
Y10	-0.002	-0.013	0.027	- -	

Y11 - - - - - - - - - -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6					
Y1	- -				
Y2	0.023	- -			
Y3	- -	-0.034	- -		
Y4	-0.001	- -	-0.033	- -	
Y5	- -	0.042	0.030	- -	- -
Y6	-0.031	-0.009	-0.018	- -	-0.016
Y7	-0.006	-0.011	-0.015	- -	0.014
Y8	-0.003	0.018	0.000	-0.041	0.055
Y9	-0.008	-0.029	-0.004	- -	-0.089
Y10	- -	- -	- -	- -	0.065
Y11	0.013	0.015	0.017	0.032	0.023

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	- -				
Y8	- -	- -			
Y9	0.015	- -	- -		
Y10	-0.004	-0.028	0.055	- -	
Y11	- -	- -	- -	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6					
X1	4.919	1.119	0.078	7.102	0.933
X2	1.758	1.201	0.064	6.995	5.458
X3	0.675	0.001	14.622	0.310	0.856

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
X1	2.911	0.140	9.625	3.733	2.840
X2	0.153	0.077	21.807	7.443	12.548
X3	0.542	0.258	2.703	0.018	0.563

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	-----	-----	-----	-----	-----

X1	0.023	0.011	-0.003	-0.031	0.007
0.007					
X2	-0.019	-0.016	0.004	0.061	-0.029
0.016					
X3	0.011	0.000	0.052	-0.007	0.009
0.006					

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
X1	0.017	-0.004	-0.035	0.019	0.019
X2	-0.006	0.004	0.104	-0.057	-0.069
X3	0.009	0.007	-0.022	0.002	0.011

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	-----	-----	-----	-----	-----

X1	0.065	0.029	-0.008	-0.080	0.028
0.023					
X2	-0.038	-0.032	0.008	0.114	-0.076
0.040					
X3	0.025	-0.001	0.111	-0.016	0.028
0.019					

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
X1	0.050	-0.011	-0.096	0.055	0.051
X2	-0.011	0.009	0.200	-0.116	-0.130
X3	0.023	0.016	-0.050	0.004	0.024

Modification Indices for THETA-DELTA

	X1	X2	X3
X1	-----	-----	-----
X2	1.683	-----	-----
X3	2.050	4.370	-----

Expected Change for THETA-DELTA

	X1	X2	X3
X1	-----	-----	-----
X2	0.078	-----	-----
X3	0.014	-0.054	-----

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

X1	X2	X3
----	----	----

	-----	-----	-----
X1	- -		
X2	0.212	- -	
X3	0.046	-0.124	- -

Maximum Modification Index is 21.81 for Element (2, 9) of THETA
DELTA-EPSILON

PARINYA FACORE

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	0.297	- -	- -
Y2	0.409	- -	- -
Y3	0.488	- -	- -
Y4	- -	0.656	- -
Y5	- -	0.318	- -
Y6	- -	0.098	- -
Y7	- -	0.100	- -
Y8	- -	- -	0.258
Y9	- -	- -	0.535
Y10	- -	- -	0.242
Y11	- -	- -	0.348

LAMBDA-X

	COR

X1	0.197
X2	0.696
X3	0.107

BETA

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
PER	- -	- -	- -
SUP	0.579	- -	- -
EFE	0.300	0.064	- -

GAMMA

	COR

PER	0.234
SUP	0.217
EFE	0.284

Correlation Matrix of ETA and KSI

	PER	SUP	EFE	COR
	-----	-----	-----	-----
PER	1.000			
SUP	0.629	1.000		
EFE	0.406	0.353	1.000	

COR	0.234	0.352	0.377	1.000
-----	-------	-------	-------	-------

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	PER	SUP	EFE
	0.945	0.559	0.748

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	COR
PER	0.234
SUP	0.352
EFE	0.377

PARINYA FACORE

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	PER	SUP	EFE
Y1	0.421	-	-
Y2	0.579	-	-
Y3	0.628	-	-
Y4	-	0.876	-
Y5	-	0.608	-
Y6	-	0.173	-
Y7	-	0.148	-
Y8	-	-	0.381
Y9	-	-	0.742
Y10	-	-	0.356
Y11	-	-	0.473

LAMBDA-X

	COR
X1	0.387
X2	0.965
X3	0.177

BETA

	PER	SUP	EFE
PER	-	-	-
SUP	0.579	-	-
EFE	0.300	0.064	-

GAMMA

	COR
PER	0.234
SUP	0.217

EFE 0.284

Correlation Matrix of ETA and KSI

	PER	SUP	EFE	COR
PER	1.000			
SUP	0.629	1.000		
EFE	0.406	0.353	1.000	
COR	0.234	0.352	0.377	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	PER	SUP	EFE
	0.945	0.559	0.748

THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6					
Y1	0.823				
Y2	- -	0.664			
Y3	-0.064	- -	0.606		
Y4	- -	-0.049	- -	0.232	
Y5	0.052	- -	- -	-0.243	0.630
Y6	- -	- -	- -	-0.136	- -
0.970					
Y7	- -	- -	- -	-0.098	- -
0.235					
Y8	- -	- -	- -	- -	- -
0.076					
Y9	- -	- -	- -	-0.071	- -
- -					
Y10	0.055	0.081	0.086	0.107	- -
- -					
Y11	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y7	0.978				
Y8	0.161	0.855			
Y9	- -	-0.036	0.449		
Y10	- -	- -	- -	0.873	
Y11	0.041	-0.106	-0.215	0.079	0.776

THETA-DELTA

	X1	X2	X3
	0.850	0.069	0.969

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	COR -----
PER	0.234
SUP	0.352
EFE	0.377

PARINYA FACORE

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	COR -----
PER	0.069 (0.016) 4.424
SUP	0.231 (0.029) 7.907
EFE	0.097 (0.019) 5.104

Indirect Effects of KSI on ETA

	COR -----
PER	- -
SUP	0.089 (0.020) 4.352
EFE	0.024 (0.007) 3.360

Total Effects of ETA on ETA

	PER -----	SUP -----	EFE -----
PER	- -	- -	- -
SUP	1.275 (0.212) 6.010	- -	- -
EFE	0.292 (0.071) 4.090	0.025 (0.035) 0.733	- -

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 1.694

Indirect Effects of ETA on ETA

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
PER	- -	- -	- -
SUP	- -	- -	- -
EFE	0.032 (0.043) 0.749	- -	- -

Total Effects of ETA on Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	1.000	- -	- -
Y2	1.376 (0.205) 6.705	- -	- -
Y3	1.641 (0.192) 8.542	- -	- -
Y4	1.275 (0.212) 6.010	1.000	- -
Y5	0.619 (0.100) 6.167	0.485 (0.053) 9.162	- -
Y6	0.190 (0.067) 2.836	0.149 (0.049) 3.005	- -
Y7	0.195 (0.076) 2.573	0.153 (0.057) 2.700	- -
Y8	0.292 (0.071) 4.090	0.025 (0.035) 0.733	1.000
Y9	0.606 (0.121) 5.004	0.052 (0.071) 0.735	2.073 (0.345) 6.013
Y10	0.273 (0.081)	0.024 (0.032)	0.936 (0.253)

	3.372	0.732	3.693
Y11	0.394 (0.091)	0.034 (0.046)	1.348 (0.296)
	4.318	0.739	4.557

Indirect Effects of ETA on Y

	PER -----	SUP -----	EFE -----
Y1	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -
Y3	- -	- -	- -
Y4	1.275 (0.212) 6.010	- -	- -
Y5	0.619 (0.100) 6.167	- -	- -
Y6	0.190 (0.067) 2.836	- -	- -
Y7	0.195 (0.076) 2.573	- -	- -
Y8	0.292 (0.071) 4.090	0.025 (0.035) 0.733	- -
Y9	0.606 (0.121) 5.004	0.052 (0.071) 0.735	- -
Y10	0.273 (0.081) 3.372	0.024 (0.032) 0.732	- -
Y11	0.394 (0.091) 4.318	0.034 (0.046) 0.739	- -

Total Effects of KSI on Y

	COR -----
Y1	0.069 (0.016)

	4.424
Y2	0.096 (0.021) 4.578
Y3	0.114 (0.024) 4.744
Y4	0.231 (0.029) 7.907
Y5	0.112 (0.017) 6.762
Y6	0.034 (0.012) 2.912
Y7	0.035 (0.013) 2.627
Y8	0.097 (0.019) 5.104
Y9	0.202 (0.027) 7.357
Y10	0.091 (0.023) 3.980
Y11	0.131 (0.024) 5.542

PARINYA FACORE

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	COR
PER	0.234
SUP	0.352
EFE	0.377

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	COR
PER	- -
SUP	0.135
EFE	0.093

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	PER	SUP	EFE
PER	- -	- -	- -
SUP	0.579	- -	- -
EFE	0.337	0.064	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	PER	SUP	EFE
PER	- -	- -	- -
SUP	- -	- -	- -
EFE	0.037	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	PER	SUP	EFE
Y1	0.297	- -	- -
Y2	0.409	- -	- -
Y3	0.488	- -	- -
Y4	0.379	0.656	- -
Y5	0.184	0.318	- -
Y6	0.056	0.098	- -
Y7	0.058	0.100	- -
Y8	0.087	0.017	0.258
Y9	0.180	0.034	0.535
Y10	0.081	0.016	0.242
Y11	0.117	0.022	0.348

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	PER	SUP	EFE
Y1	0.421	- -	- -
Y2	0.579	- -	- -
Y3	0.628	- -	- -
Y4	0.507	0.876	- -
Y5	0.352	0.608	- -
Y6	0.100	0.173	- -
Y7	0.085	0.148	- -
Y8	0.128	0.024	0.381
Y9	0.250	0.048	0.742
Y10	0.120	0.023	0.356
Y11	0.159	0.030	0.473

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	PER	SUP	EFE
Y1	- -	- -	- -

Y2	- -	- -	- -
Y3	- -	- -	- -
Y4	0.379	- -	- -
Y5	0.184	- -	- -
Y6	0.056	- -	- -
Y7	0.058	- -	- -
Y8	0.087	0.017	- -
Y9	0.180	0.034	- -
Y10	0.081	0.016	- -
Y11	0.117	0.022	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	PER	SUP	EFE
	-----	-----	-----
Y1	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -
Y3	- -	- -	- -
Y4	0.507	- -	- -
Y5	0.352	- -	- -
Y6	0.100	- -	- -
Y7	0.085	- -	- -
Y8	0.128	0.024	- -
Y9	0.250	0.048	- -
Y10	0.120	0.023	- -
Y11	0.159	0.030	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	COR

Y1	0.069
Y2	0.096
Y3	0.114
Y4	0.231
Y5	0.112
Y6	0.034
Y7	0.035
Y8	0.097
Y9	0.202
Y10	0.091
Y11	0.131

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	COR

Y1	0.098
Y2	0.135
Y3	0.147
Y4	0.309
Y5	0.214
Y6	0.061
Y7	0.052
Y8	0.144
Y9	0.280
Y10	0.134
Y11	0.178

Time used: 0.047 Seconds

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายปริญญา เฉิดจำเริญ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	90 หมู่ที่ 3 ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	330 หมู่ที่ 12 ตำบลโคกหนองแก อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ประถมศึกษา โรงเรียนกุศลวิทยาคม ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนร่องคำ ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนร่องคำ ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2542 คุรุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2549 ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2559 ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์