



พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

โดย

นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY DICTIONARY



By
MISS Sathianrat KONGKA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
โดย เสถียรรัตน์ คงคา
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วิงณอมศักดิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร.ชนาธิป ทั้ยแป)

58252913 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

คำสำคัญ : สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด, พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

นางสาว เสถียรรัตน์ คงคา: พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ (1) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (2) พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด (3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน เป็นการวิจัยแบบในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case design) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มีชัณมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การทำงานเป็นทีม (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (4) การสื่อสารและจูงใจ (5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ (6) การมีวิสัยทัศน์

2. พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ คือ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 15 สมรรถนะ (2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประกอบด้วย 16 สมรรถนะ (4) การสื่อสารและจูงใจ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ (5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ และ (6) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

3. ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

58252913 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY, PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY
DICTIONARY

MISS SATHIANRAT KONGKA : THE PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY
DICTIONARY THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The purposes of this research were (1) to identify the provincial supervisor competency (2) to identify the provincial supervisor competency dictionary and (3) to verify the provincial supervisor competency dictionary. The samples consisted of the provincial supervisor in the Provincial Education Office, The Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The samples were obtained from stratified random sampling. The sample were 249 respondents. This research design was non-experimental case study design. The research instruments include the semi-structured interview, the opinionnaire and the questionnaire for confirming the provincial supervisor competency dictionary. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviations, content analysis, and exploratory factor analysis.

The research results were found as follows;

1. The provincial supervisor competency was composed of 6 factors: (1) Academic Leadership (2) Teamwork (3) Accumulating Professional Task (4) Communication and Influencing (5) Human Potential Development and (6) Visioning

2. The provincial supervisor competency dictionary consisted of 6 factors: 53 competencies. They were listed as follows: (1) Academic Leadership with 15 competencies (2) Teamwork with 10 competencies (3) Accumulating Professional Task with 16 competencies (4) Communication and Influencing with 3 competencies (5) Human Potential Development with 4 competencies, and (6) Visioning with 5 competencies.

3. The provincial supervisor competency dictionary was verified with accuracy, propriety, feasibility, and utility.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมสัคดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพพล เจนอักษร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ดร.ธิติมา ถาวรรัตน์ ดร.ชนกนารถ วงษ์คำจันทร์ ดร.กฤษา โพรรามาด และ ดร.ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ดร.จตุพร มีสกุล ดร.ธีระพงษ์ ศรีโพธิ์ ดร.ชยพล เพชรพิมล และ ดร.เอมอร จันทนตรี ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัย ดร.ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล ดร.จันทร์พิมพ์ วงศประชารัตน์ และ ดร.สมาพร มณีอ่อน ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณายืนยันตัวแปร ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กล ดร.สฤติภรณ์ อารีเอื้อ ดร.ธรรมกรเจริญ กองโตกลาง ดร.มาลินี กลางประพันธ์ และ ดร.สมเด็ย เกตุอินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณายืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด รวมถึง ท่านนายวิชา หมอชาติ ดร.ทวิช แจ่มจำรัส และ ดร.ก่อการ ไชยสงคราม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำเสนอแนะการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัย

สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ขอขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ปริญญาเอกรุ่น 13/1 และชาวการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์จังหวัดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

เสถียรรัตน์ คงคา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ด
สารบัญแผนภาพ.....	ถ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
ปัญหาของการวิจัย.....	13
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
ข้อคำถามของการวิจัย.....	14
สมมติฐานของการวิจัย.....	14
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	33
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์.....	34
ความหมายของสมรรถนะ.....	34
ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	43
ประโยชน์ของการกำหนด Competency.....	47
ประเภทของสมรรถนะ (Competency).....	48

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	60
การประเมินสมรรถนะข้าราชการ	68
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	70
มาตรฐานของศึกษานิเทศก์	71
หน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์	85
บทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการ	86
ภารกิจกิจของศึกษานิเทศก์	89
พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators Dictionary)	97
ความหมายของพจนานุกรม(dictionary)	97
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators: Pls)	99
ประโยชน์ของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls)	100
ความหมายของพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary)	106
ประโยชน์ของพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary)	107
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในประเทศ	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่างประเทศ	128
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพจนานุกรม	130
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	135
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	135
ระเบียบวิธีการวิจัย	139
แผนแบบการวิจัย	139
ประชากร	140
กลุ่มตัวอย่าง	140
ตัวแปรที่ศึกษา	144

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	144
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	145
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	147
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	147
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	150
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	151
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร	151
1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย.....	163
1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	175
1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์.....	178
1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	185
1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	188
1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	198
ตอนที่ 2 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะและสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ..	213
2.1 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	219
2.2 ผลการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	225
ตอนที่ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	237
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	248
สรุปผลการวิจัย.....	249
อภิปรายผล	253
ข้อเสนอแนะการวิจัย	270
ข้อเสนอแนะทั่วไป	270

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	271
รายการอ้างอิง.....	272
ภาคผนวก	283
ภาคผนวก ก.....	284
หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย	285
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย.....	286
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	287
ภาคผนวก ข.....	289
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	290
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	292
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย	293
ภาคผนวก ค.....	299
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	300
รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่ทดลองเครื่องมือ	301
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการวิจัย.....	302
ภาคผนวก ง	314
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	315
รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดที่เป็นกลุ่มรวบรวมข้อมูล.....	316
แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	319
ภาคผนวก จ.....	330
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปรสมรรถนะ.....	331
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปรสมรรถนะ	332
แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	333
ภาคผนวก ฉ.....	354

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 355

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 356

แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ..... 357

ภาคผนวก ซ..... 365

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 366

ประวัติผู้เขียน 472



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของศึกษานิเทศก์	72
ตารางที่ 2	เกณฑ์มาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์	73
ตารางที่ 3	แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง	80
ตารางที่ 4	แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	81
ตารางที่ 5	แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ.....	83
ตารางที่ 6	แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ.....	84
ตารางที่ 7	แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคม	85
ตารางที่ 8	ตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีการกำหนด Pls และ KPIs	106
ตารางที่ 9	ประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย	141
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	153
ตารางที่ 11	ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	165
ตารางที่ 12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	175
ตารางที่ 13	ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	179
ตารางที่ 14	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	185
ตารางที่ 15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความเห็นด้วยว่าเป็น สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	188
ตารางที่ 16	การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล.....	198
ตารางที่ 17	ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	199
ตารางที่ 18	ค่าน้ำหนักปัจจัยหลังจากการหมุน	201
ตารางที่ 19	องค์ประกอบที่ 1.....	205
ตารางที่ 20	องค์ประกอบที่ 2.....	207
ตารางที่ 21	องค์ประกอบที่ 3.....	208

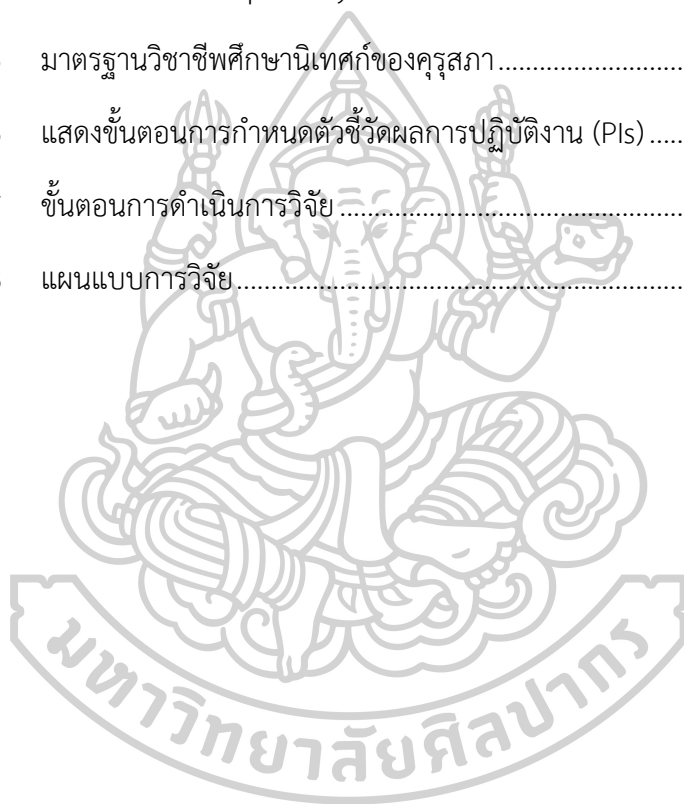
ตารางที่	22	องค์ประกอบที่ 4.....	210
ตารางที่	23	องค์ประกอบที่ 5.....	211
ตารางที่	24	องค์ประกอบที่ 6.....	212
ตารางที่	25	องค์ประกอบและตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	213
ตารางที่	26	องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่นำมากำหนดรหัส พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด.....	214
ตารางที่	27	รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	215
ตารางที่	28	รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 53 ตัวแปร	222
ตารางที่	29	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01).....	225
ตารางที่	30	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-16).....	227
ตารางที่	31	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-26)..	229
ตารางที่	32	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) (CI-42).....	231
ตารางที่	33	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Potential Development) (HPD-45).....	233
ตารางที่	34	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49).....	235
ตารางที่	35	ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็น ด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์	238
ตารางที่	36	สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	293
ตารางที่	37	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01).....	366

ตารางที่	51	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-15).....	394
ตารางที่	52	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-16).....	396
ตารางที่	53	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-17).....	398
ตารางที่	54	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-18).....	400
ตารางที่	55	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-19).....	402
ตารางที่	56	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-20).....	404
ตารางที่	57	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-21).....	406
ตารางที่	58	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-22).....	408
ตารางที่	59	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-23).....	410
ตารางที่	60	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-24).....	412
ตารางที่	61	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-25).....	414
ตารางที่	62	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-26)..	416
ตารางที่	63	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-27)..	418

ตารางที่	77	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-41)..	446
ตารางที่	78	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) (CI-42).....	448
ตารางที่	79	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) (CI-43).....	450
ตารางที่	80	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) (CI-44) (ต่อ)	452
ตารางที่	81	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Potential Development) (HPD-45).....	454
ตารางที่	82	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Potential Development) (HPD-46).....	456
ตารางที่	83	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Potential Development) (HPD-47).....	458
ตารางที่	84	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Potential Development) (HPD-48).....	460
ตารางที่	85	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49).....	462
ตารางที่	86	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-50).....	464
ตารางที่	87	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-51).....	466
ตารางที่	88	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-52).....	468
ตารางที่	89	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-53).....	470

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	24
แผนภูมิที่ 2	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	35
แผนภูมิที่ 3	ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์.	40
แผนภูมิที่ 4	ประเภทของ Competency.....	48
แผนภูมิที่ 5	มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของคุรุสภา	71
แผนภูมิที่ 6	แสดงขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs)	103
แผนภูมิที่ 7	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	138
แผนภูมิที่ 8	แผนแบบการวิจัย.....	139



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	1	รูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	หน้า	38
-----------	---	---	------	----



บทที่ 1

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) สู่อุตสาหกรรม 4.0¹ ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและการพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม²

นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในรูปแบบ

¹สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)** (กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2559), ก.

²สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2654)** (กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559), 1.

ที่หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน³

การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ในราชกิจจานุเบกษาของคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีได้มีการยกเลิก และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปทางการศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อแก้ไขการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนภูมิภาค กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด โดยการโอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้ วางแผนงาน เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินงบประมาณและทรัพย์สินของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้ทั้งกระทรวงโดยต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังคนและงบประมาณ⁴ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ในการประชุมครั้งที่ 4/2560 วันที่ 4 พฤษภาคม 2560 มีมติให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณากำหนดให้เกลี่ยในระยะเริ่มแรกได้เห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ โดยใช้การเกลี่ยบุคลากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)⁵

การพัฒนาแบบสมรรถฐาน (Competency – based development) กำลังเป็นที่นิยมนกัน อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะนิยมอ้างอิงนิยามของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า และพบว่า สิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency)

³สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559), 20-21.

⁴“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง, (3 เมษายน 2560): 14-22.

⁵สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน ก.ค.ศ., “หนังสือที่ ศธ 0206.6/ว19. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด,” 30 มิถุนายน 2560.

ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติหรือแรงจูงใจ (attitude/motive) แมคเคลแลนด์ (McClelland) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีอีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะที่ให้กับบุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก⁶ ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการของตนเอง พัฒนาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะแห่งตนหรือขีดระดับความสามารถ (Functional Competency)⁷

สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาซึ่งมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ การนิเทศศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพ ผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความคาดหวังว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง⁸ ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดี ในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาจนถึงระดับปฏิบัติรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา⁹

⁶สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2549).

⁷พรชัย เจตมาาน, **สมรรถนะแห่งตน การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษา ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 21**, เข้าถึงเมื่อ 28 เมษายน 60, เข้าถึงได้จาก <http://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2016/05/>

⁸สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ท., 2541), ก.

⁹กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2553: 5.

ดังนั้นกระบวนการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัด ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมจากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ผสมผสานกัน จึงใช้หลักการสมรรถนะในการประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัดในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามข้อกำหนด และวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ เรียกว่า “สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด” นั่นเอง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาทางการศึกษา ของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้นโดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อน และสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการ และกลไกเพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการ และรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย อำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีคำสั่งที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ.2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 1(1) ให้ยกเลิกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการในภูมิภาคลงวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2559 ข้อ 3(1) ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนมีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด ข้อ 5 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาคจำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดเพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวง ศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาค และจังหวัดโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวง ศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ ข้อ 5(1) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ 3(1) ข้อ 6 ให้มีศึกษาธิการ

ภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนหนึ่งคน เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาคให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุศึกษาธิการภาค และสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองศึกษาธิการภาค จากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 7 ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย (1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ (2) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ ที่รับผิดชอบเป็นรองประธานกรรมการ (3) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกรรมการ (4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กร ภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคน (5) ศึกษาธิการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ (6) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ข้อ 8 ให้ กศจ.มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ข้อ 9 ให้ กศจ.เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อช่วยเหลือหรือกลั่นกรองงานให้แก่ กศจ. เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทย-ฐานะหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา¹⁰

ตามด้วยประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีมติ อ.ก.พ.กระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2560 จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 11 เมษายน 2560 และประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1) สำนักงานศึกษาธิการภาค แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา (3) กลุ่มบริหารงานบุคคล (4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา (5) กลุ่มตรวจ

¹⁰“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง, (3 เมษายน 2560): 14-22.

ราชการและติดตามประเมินผล ส่วนที่ 2) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มนโยบายและแผน (4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา (5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (6) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (7) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมนักเรียน (8) หน่วยตรวจสอบภายใน ในส่วนหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีดังนี้ (1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย (2) ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่รับผิดชอบ (3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนว การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผล ระบบบริหารและการจัดการศึกษา (4) ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (5) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนการรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง (6) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (7) ส่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการทำงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด กระทรวง ศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ (8) จัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด (9) ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย¹¹

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางการเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปกำหนดในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด สังกัดงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) เกลี่ยอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค(2) ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมดไปเป็นตำแหน่ง ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบริหารจัดการ

¹¹สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” 12 มิถุนายน 2560.

เกลี้ยอัตรากำล้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตให้เหมาะสม และให้ตรวจสอบภาระงาน และปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลังจากการถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่ให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด แล้วนำเสนอกรอบอัตรากำล้าง 2) เกลี้ยอัตรากำล้างตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในระยะแรก จำนวน 958 ตำแหน่งไปกำหนดเป็นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามกรอบอัตรากำล้าง ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยให้สำนักงานปลัดกระทรวงกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ การเกลี้ยอัตรากำล้าง ดังกล่าวให้เป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ¹²

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นหน่วยงานภายใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2554 นั้น เพื่อให้ภารกิจการนิเทศการศึกษามีหน่วยงานรองรับที่เหมาะสม และ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงยกเลิก เรื่องจัดตั้งศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปลี่ยนเป็น “การจัดตั้งหน่วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานการศึกษา” แทน ลงวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เพื่อให้กระบวนการนิเทศการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างครอบคลุม คล่องตัว มีประสิทธิภาพสามารถเร่งรัดการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาทั้งระบบให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มีการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาระหว่างส่วนกลาง สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เกิดความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล อำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551) และ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 4 และมาตรา 6 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงออกประกาศ จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานการศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ (ก) พัฒนาระบบและมาตรฐานการนิเทศการศึกษา ในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาพิเศษ (ข) ส่งเสริม สนับสนุน และ

¹²สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, กลุ่มแผนอัตรากำล้าง, “หนังสือที่ ศธ 04009/ว2691 เรื่อง การเกลี้ยอัตรากำล้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด,” 5 พฤษภาคม 2560.

ประสานงานการนำระบบการนิเทศที่เป็นมาตรฐาน ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รูปแบบและนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อให้มีระบบการนิเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา (ง) ประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่น เพื่อบูรณาการ กระบวนการนิเทศการศึกษาและพัฒนาการนิเทศการศึกษา (จ) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หรือ ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น¹³

สมหวัง พันธะลี นายกษมาคมผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย เปิดประชุมหัวข้อ 1 ปีกับบทบาทของการนิเทศการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ระยะเริ่มต้น ของการเกลี้ยอัตรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาอยู่สำนักงานธิการจังหวัดปัญหาที่พบ ในการตั้งหน่วยงานใหม่ ทั้งเรื่อง ที่อยู่ งบประมาณ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจน ความไม่ชัดเจนในหลายเรื่อง จึงมอบหมายคณะทำงานคิดวิเคราะห์หาแนวทางออกแบบให้มีคุณภาพ ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนมีการทำงานร่วมกันระหว่าง ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ในการบูรณาการ และการกำหนดตัวชี้วัดการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และให้ศึกษานิเทศก์ ทำกรอบการทำงานในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดให้ชัดเจน แต่ก็ยังไม่มีชัดเจนในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน วิชยฐานะ งบประมาณ จนเกิดการเขียนขอย้ายกลับสังกัดเดิมเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดประชุมผู้อำนวยการกลุ่มทั่วประเทศ ประชุม 3-4 ครั้ง เพื่อดำเนินการหลายเรื่อง คือ การตั้งองค์กรวิชาชีพเป็นกลุ่มร่วมมือการทำงาน มาทำงานร่วมกัน ด้วยความไม่ราบรื่น เมื่อครบ 1 ปี สิ่งที่ศึกษานิเทศก์ควรทำอย่างยิ่ง คือ งานนิเทศ การศึกษา สะท้อนผลการบูรณาการด้วยการตรวจราชการ การประสานนโยบายทุกสังกัด เมื่อครบรอบ 1 ปีสำนักงานศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงาน ในสังกัดได้จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ 1 ปี การปฏิรูปการศึกษา เดินหน้าอย่างมั่นคง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและทบทวนภารกิจที่สำคัญ ให้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปเป็นรูปธรรม โดยการจัตนิทรรศการผลงานด้านการนิเทศการศึกษา ยุทธศาสตร์การศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร ปฐมวัย ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล พร้อมนำเสนอผลงานด้านวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

¹³ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, **จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานการศึกษา**, ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศเมื่อ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2560, เข้าถึงเมื่อ 26 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2017/jun/320.html>.

(Best Practice) ด้านการนิเทศบูรณาการจัดการศึกษาระดับจังหวัด¹⁴ จากแนวทางข้างต้นทำให้ปัจจุบันในแต่ละจังหวัดจะมีศึกษานิเทศก์อยู่ 2 กลุ่มคือ ศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อีกกลุ่มหนึ่งเป็นศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัด

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมากมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังคงพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องบางคน ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศการศึกษาดีขึ้น เพื่อเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือ พัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้¹⁵

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

¹⁴สรวง ศรีแก้วทุม, “รวมงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์ จังหวัด” (เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จัดโดยสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ณ โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี, 30-31 สิงหาคม 2561)

¹⁵อัญชลี ธรรมะวิสิกุล, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html, เผยแพร่เมื่อ 11 มีนาคม 2552.

เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด¹⁶

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำ รายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษามีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมาร่วมกันเป็น คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานคุณภาพของผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานในด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมาย ของการศึกษา แต่ยังคงพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลง ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้ เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น เรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจ ในหลักการกระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนต่อไปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป และวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์สามารถก้าวไปได้ไกลถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษเทียบเท่ากับระดับ 10 หรือระดับอธิบดี และยังมีเงินค่าวิทยฐานะตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้นเป็นเรื่องที่ ทำได้ยาก เพราะเกณฑ์การประเมินที่มีหลายขั้นตอนและบางขั้นตอน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและ มีความชำนาญถึงวิธีการทำผลงานวิชาการ กระบวนการวิจัยมีการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ความรู้ ทางวิชาการจากหลากหลายแหล่งเพื่อใช้ประกอบทั้งเวลาและงบประมาณการนำแนวคิดของ สมรรถนะไปใช้ใน การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล กระทำได้โดยการจัดสร้างเป็นพจนานุกรม สมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยพจนานุกรมอธิบายถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะ ในแต่ละเรื่อง โดยจัดตามระดับสมรรถนะต่าง ๆ สำหรับรายละเอียดในเรื่อง อาจศึกษาเพิ่มเติมได้จาก คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทยของสำนักงาน ก.พ. ด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำ

¹⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์**, กระทรวงศึกษาธิการ, 2.

ตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่ง ในประเภทเดียวกัน ที่มีคุณภาพของงาน เท่ากันโดยประมาณ เป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ก.พ.) จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขึ้น¹⁷

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และสามารถปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การวิจัย สื่อและเทคโนโลยี มีความสามารถในการให้ความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจ ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ กำกับติดตามงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูเพื่อขยายผลสู่นักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นผู้ประสาน ขยายผล และถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี สู่อการปฏิบัติ เป็นผู้วิจัยและพัฒนา องค์ความรู้และนวัตกรรม ทางการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีทักษะ กระบวนการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร และทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และสามารถตั้งชื่อเรื่องงานวิจัย อยู่ในระดับสูง ด้านการเขียนแผนพัฒนาตนเอง และเขียนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และ ความสามารถในการทำวิจัยและส่วนใหญ่ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการอบรมให้ความรู้แก่ครูในเรื่องของ แนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการนิเทศตามวงจร PDCA และ PIDRE และ กัลยาณมิตรนิเทศ

3. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์พบว่า 1) มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำอยู่ในระดับปริญญาโท 2) มีบุคลิกความเป็นนักวิชาการและมีความเป็นผู้นำ 3) เคยมีประสบการณ์ในการสอน หรือเคยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน 4) มีความเข้าใจการจัดการศึกษาตามหลักการเรียนรู้และมีความเข้าใจ นโยบายของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) มีความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา การทำวิจัยเชิงปริมาณ และนวัตกรรมการศึกษา 6) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง 7) มีจิตอาสา และมีความเป็นกัลยาณมิตร

¹⁷สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการ พลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร** (สำนักงาน ก.พ., 2553), 2.

4. รูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ควรเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศแบบบริบทเป็นฐาน (Context based Supervision) และการนิเทศแบบวิจัยเป็นฐาน (Research based Supervision) โดยมีกระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 1) วิจัยตามบริบท (Research by Context) 2) ร่วมวางแผน (Planning) 3) ร่วมดำเนินการ (Doing) 4) ร่วมสะท้อนกลับ (Reflecting) 5) ร่วมประเมินผล (Evaluating) และ 6) ร่วมปรับปรุงและพัฒนา (Improving and Developing) โดยมีการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Workshop) ในทุกขั้นตอนของการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษา นิเทศที่พึงประสงค์หรือมืออาชีพ คือ ควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ (Coach) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้วิจัย (Researcher) เป็นผู้พัฒนา (Developer)¹⁸

พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators Dictionary) ใช้คำย่อคือ Pls dictionary ประกอบด้วยคำสองคำหลักได้แก่ “Pls หรือ Performance Indicators” หมายถึงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และ Dictionary หมายถึง พจนานุกรม เมื่อรวมสองคำไว้ด้วยกัน Pls dictionary จึงหมายถึงพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดรายละเอียดที่สำคัญของตัวชี้วัดผลงาน ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญรวมทั้งหมด 15 ส่วน ได้แก่ 1) ความหมายของ Pls 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนสูตรคำนวณ 5) การเขียนหน่วยวัด 6) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 7) ผู้กำหนดเป้าหมาย 8) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล 9) ที่มาของเป้าหมาย 10) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 11) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 12) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 13) แผนการดำเนินงาน 14) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 15) ผู้เก็บข้อมูล¹⁹

ดังนั้นในกระบวนการคัดเลือก พัฒนาและประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัด จำเป็นต้องมีการประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด จากการแบ่งส่วนราชการโดยการถ่ายโอนจากศึกษานิเทศก์สู่ศึกษานิเทศก์จังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ มีความสามารถในทักษะกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัดในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในกระบวนการคัดเลือกพัฒนา และประเมินศึกษานิเทศก์จังหวัดต่อไป

¹⁸มาเรียม นิลพันธ์, “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนา นิเทศแนวใหม่,” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย 31, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2554): 149-152.

¹⁹อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, Performance Indicators (Pls) Dictionary เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 30-31

ปัญหาของการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยในสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ปัญหาและอุปสรรคที่พบหลังจากทำงานมา 1 ปี ของศึกษานิเทศก์จังหวัด คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ขาดแคลนวัสดุในการทำงาน มีบุคลากรไม่ครบตามกรอบกำลัง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พยายามทำงานประสานงานลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัดจึงต้องทำงานประสานงานแบบกัลยาณมิตร การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัดยังไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง มีบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัดยังไม่ชัดเจน ขาดการพบปะแลกเปลี่ยนในเวทีวิชาการของศึกษานิเทศก์จังหวัดทั่วประเทศ การประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ความไม่ชัดเจนของการประสานการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพในบางจังหวัด ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในส่วนของหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องขอความร่วมมือในการตรวจราชการ ความสับสนในหน้าที่และภาระงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน และบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบกฎหมายยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้เต็มที่²⁰

บทบาทหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์คือการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นบุคคลที่พัฒนาครู ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการสอนรูปแบบใหม่ให้ได้โดยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยครูแก้ปัญหาการเรียนการสอน ต้องทำทหายทำผลงานเชิงนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่เล็งทำงาน มีความเที่ยงตรงตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายและเป็นฟันเฟืองเพื่อผสมผสานกับบบการบริหารจัดการเรียนการสอนจนนำไปสู่การพัฒนาครู²¹

²⁰สรวง ศรีแก้วทุม, “รวมงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์ จังหวัด” (เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จัดโดยสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ณ โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี, 30-31 สิงหาคม 2561)

²¹ชินวรณ์ บุญยเกียรติ, **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ** (กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2553).

จากการศึกษาประวัติความเป็นมาและความเกี่ยวข้องของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์จังหวัด ว่าได้มีการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นไปตามมาตรฐาน ที่คุรุสภากำหนดหรือไม่ อย่างไร และมีปัญหาในเรื่องอะไร รวมทั้งมีความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริม กำกับ และติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาสาระของมาตรฐาน พร้อมทั้งวางแผนกำหนดแนวทางกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอื่นจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างทัดเทียมและยั่งยืนสืบไป จากปัญหาและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้า และผู้ที่ต้องการนำพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดไปเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
2. เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด
3. เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

ข้อคำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร
2. พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร
3. ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นพหุสมรรถนะ
2. พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นกลุ่มตัวแปรที่จัดเรียงตามหมวดหมู่
3. พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษา พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามหลักการแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องสมรรถนะผ่านการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งที่ประกอบไปด้วยสองส่วน คือ ส่วนแรก que เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย เหมือนส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำของภูเขาน้ำแข็งก็คือส่วนขององค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และมีทั้งส่วนที่มองเห็นได้ยากที่เป็นส่วนที่ใหญ่กว่า เช่นเดียวกับ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก²² กู๊ด (Good) ให้นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ²³ โดยโยยาร์ทซิส Boyatzis ให้คำจำกัดความของคำว่า “Competency” ที่ค่อนข้างกว้างโดยหมายถึง คุณลักษณะที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึงแรงจูงใจ (Motive) ลักษณะ (Trait) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social Role or Aspect of One’s Self Image) หรือความรู้ (A Body of Knowledge) ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้ โดยเขาต้องการตอบคำถามว่า คุณลักษณะแบบใดของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน 21 ตัวชี้วัด คือ (1) ด้านความสามารถในการมุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency Orientation) (2) ความสามารถในการวินิจฉัย (Diagnostic Use of Concept) (3) ความสามารถในการทำงานเชิงรุก (Proactivity) (4) ความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบ (Concern with Impact) ด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ (5) ความสามารถในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (Use of Socialized Power) (6) ความสามารถในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (Managing Group Process) (7) ความสามารถในการมองเชิงบวก (Positive Regard) (8) ความสามารถในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (Accurate Self-Assessment) ด้านความสามารถในการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ (9) ความสามารถในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) (10) ความสามารถในการมอง

²²David C. McClelland, “Testing for Competence Rather than for Intelligence” (American Psychologist, Harvard University, January 1973).

²³Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York: McGraw-Hill), 1973, 121.

ภาพรวม (Conceptualization) (11) ความสามารถในการนำเสนอด้วยการพูด (Oral Presentation) (12) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล (Logical Thought) ด้านความสามารถในการบังคับบัญชา (Directing Subordinates) (13) ความสามารถในการใช้อำนาจ (Unilateral Power) (14) ความมีสัญชาตญาณ (Spontaneity) (15) ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ด้านความสามารถอื่น ๆ (Focus on Others) ได้แก่ (16) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Control) (17) ความสามารถในการรับรู้ (Perceptual Objectivity) (18) ความอดทนและการปรับตัว (Stamina and Adaptability) (19) ความสามารถในการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (Close Relationship) ด้านความรู้พิเศษ (Specialized Knowledge) ได้แก่ (20) ความจำ (Memory) (21) ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialized Knowledge)²⁴ ส่วนสมรรถนะผู้นำของซาชิน (Sashin) ศึกษาวิจัยทัศนคติของภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีสมรรถนะในเรื่องต่อไปนี้ (1) มุ่งสู่ความเป็นผู้นำ (Focused Leadership) (2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) (3) ความน่าเชื่อถือได้ (Trustworthiness) (4) เคารพตนเองและผู้อื่น (Respect for Self and Others) (5) การรับมือกับความเสี่ยง (Risk-Taking) (6) การมอบอำนาจความเป็นผู้นำ (Empowered Leadership) (7) การกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาว (Long-Term Vision) (8) ภาวะผู้นำในองค์การ (Organization Leadership) และ (9) ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership)²⁵ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ให้คำจำกัดความของ Competency ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน โดยสร้างแรงจูงใจ มีคุณลักษณะส่วนบุคคล มีแนวคิดของตนเอง มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน²⁶ อากรณ ภู่วิทยาพันธ์ ได้กล่าวถึง Competency หรือ “ความสามารถ” และหลายองค์การให้ความสำคัญในการกำหนด Competency ถูกนำมาใช้ในระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ เรื่องเริ่มต้นจากการหาคนให้เหมาะสมกับ competency ในตำแหน่งที่ต้องการที่จำเป็นในการนำมาใช้เพื่อปรับตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงเป็นเกณฑ์การหาบุคคลที่เหมาะสมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานหรือเป็นพนักงาน

²⁴Richard E. Boyatzis, **The Competent Management: A Model for Effective Performance** (New York: John Wiley, 1982).

²⁵Marshall Sashin, **The Visionary Leader Questionnaire**, quoted in Clarke, Liz, **The Essence of Change** (Great Britain: BPC Wheatons Ltd, Exeter, 1994), 144-145.

²⁶Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance** (The United State of America: John Wiley & Sons, 1993).

ดาวเด่นในองค์การ²⁷ ซัลลิแวน และแม็นท็อช (Sullivan and McIntosh) กล่าวว่า สมรรถนะทั้งหมด มีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการประเมิน ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าที่จะทำงานสำเร็จ จากทักษะความรู้ที่ใช้ในการสนับสนุนสมรรถนะ²⁸ พารี (Parry) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ องค์กรประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของ บุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้ เป็นต้น²⁹

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการคุรุสภา ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2548 และการประชุมครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ตามมาตรฐาน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ³⁰ เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) มีมาตรฐานความรู้แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน มาตรฐานวิชาชีพบุคลากร ทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือ เทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) การนิเทศการศึกษา 2) นโยบาย และการวางแผนการศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) การประกันคุณภาพการศึกษา

²⁷อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์, *Behavioral Competency Dictionary* (พจนานุกรม พฤติกรรมความสามารถ) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551), 272.

²⁸Rick Sullivan and Noel McIntosh, “The Competency-Based Approach to training,” *Maryland: JHPIEGO Corporation* 5, 2 (April-June 1996): 95-98.

²⁹Scott B. Parry, *Evaluating the Impact of Training* (Alexandria, VA: American Society for Training and Development, 1997).

³⁰“ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76ง (5 กันยายน 2548): 58.

5) การบริหารจัดการการศึกษา 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) กลวิธีถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์³¹

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 5) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์³²

มาตรฐานการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ 7) รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์³³

3. พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary) ของอาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความหมายของ Pls 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนสูตรคำนวณ 5) การเขียนหน่วยวัด 6) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 7) ผู้กำหนดเป้าหมาย 8) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล 9) ที่มาของเป้าหมาย 10) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต

³¹สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 14-15.

³²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.), 10-11.

³³คณะกรรมการคุรุสภา, ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548, เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/upload/278/fiel/268-5296.doc>.

11) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 12) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 13) แผนการดำเนินงาน
14) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 15) เก็บข้อมูล³⁴

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาข้อมูลงานวิจัยในประเทศ เช่น สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนคือ (1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ความกล้าหาญทางจริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ และ (2) สมรรถนะในงาน (ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 14 กลุ่ม กลุ่มงาน 4 สมรรถนะ รวม 20 สมรรถนะ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความคิดเชิงวิเคราะห์ 3) มนุษยสัมพันธ์ 4) การให้คำปรึกษา 5) การให้ความร่วมมือ 6) การทำงานเป็นทีม 7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 8) การแก้ไขปัญหา 9) การติดตามงาน 10) การดำเนินการ 11) การตัดสินใจ 12) การวางแผนงาน 13) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน 14) ความรู้ในสายวิชาชีพ 15) การสื่อสารด้วยวาจา 16) ความถูกต้องแม่นยำ 17) ทักษะการนำเสนอ 18) การสอนแนะ 19) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 20) ความคิดสร้างสรรค์ จากสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะในงานทั้ง 20 สมรรถนะใน 14 กลุ่มงานนี้มีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน 3) ความรู้ในสายวิชาชีพ³⁵ สมนึก ลิ้มอารีย์ ได้ค้นพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความคิดเห็นในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านมีจิตมุ่งบริการ 2) ด้านจริยธรรม 3) ด้านทำงานเป็นทีม 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน³⁶ ชัชรินทร์ ชวนวัน ศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็น 2 ประเภท 2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ

³⁴อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 35-39.

³⁵สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์, “การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2550), ง.

³⁶สมนึก ลิ้มอารีย์, “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552), ง.

ระดับสมรรถนะ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นเรียนรู้ ขั้นสามารถปฏิบัติได้ ขั้นชำนาญ ขั้นเชี่ยวชาญ และตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งกำหนดขึ้นตามระดับสมรรถนะและกำหนดรายการพฤติกรรมตามหลักและวิธีการเขียนสมรรถนะ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอตามหลักการเชิงระบบ 3 ขั้นตอน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต 4) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประเมินสมรรถนะได้³⁷ พิทยา เขม้นเขตวิทย์ ศึกษาการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรีพบว่า มี 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ 2) กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา 3) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม ประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษามีรูปแบบการนิเทศเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การนิเทศแบบฝังตัว 2) การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมศึกษาดูงาน 5) กลุ่มงานส่งเสริม 6) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา³⁸

จกกลณี ประยูรศุข ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพบว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านการวิเคราะห์ การวิจัย ตลอดจนส่งเสริมเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น³⁹

³⁷ชัชชินทร์ ชวนวัน, “รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2554), ง.

³⁸พิทยา เขม้นเขตวิทย์, “การวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาศาสตร์ ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, 2550), ง.

³⁹จกกลณี ประยูรศุข, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย 6, 1 (2555): 105-115.

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะการนิเทศการศึกษาความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ เทคนิคการนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁰

อภิรดี มนุษย์พันธุ์ ศึกษาการนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่พบว่าภาพรวมการนิเทศงานวิชาการมีการปฏิบัติในการนิเทศทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านวัดผลและประเมินผล แนวทางในการปรับปรุงด้านการจัดอบรมสัมมนา หรืออบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงานครูเทศบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันวางแผนจัดระบบการศึกษา จัดทำคู่มือเพื่อเป็นสื่อกลางให้เกิดความเข้าใจตรงกัน⁴¹

ชนิษฐา พลายเพ็ชร์ ศึกษาเรื่อง พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 8 องค์ประกอบ คือ) การวางแผน 2) คุณลักษณะผู้นำ 3) การบริหารเวลา 4) ภาวะผู้นำ 5) พฤติกรรมผู้นำ 6) ทักษะการบริหาร 7) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และ 8) สมรรถนะส่วนบุคคล⁴² สอดคล้องกับ ทวิช แจ่มจำรัส ได้สร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นได้ 7 องค์ประกอบ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี

⁴⁰ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, “การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), 2559, ง.

⁴¹อภิรดี มนุษย์พันธุ์, “ศึกษาการนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), ง.

⁴²ชนิษฐา พลายเพ็ชร์, “พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร⁴³ งานวิจัยต่างประเทศ เช่น หลุยส์และฮวน (Luis and Juan) ได้วิจัยกล่าวว่า สมรรถนะที่เป็นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การบริการที่ดี อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้ศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้เชื่อมโยง สนับสนุนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยต้องส่งผ่านถ่ายทอดด้วยความรู้ ความสามารถ ด้วยศักยภาพและคุณลักษณะที่มีคุณภาพให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษา คือ คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน และคุณภาพกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืน⁴⁴ มอ์แกน พาริวาห์ และนาเดอร์กอรี (Mozhgan, Parivash and Nadergholi) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้เป็นผู้นำ⁴⁵ โอซีไลท และเฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี⁴⁶ เอิร์น และคณะ (Hearn and Other) ศึกษาการกำหนดสมรรถนะระดับมืออาชีพในออสเตรเลียต่อรอบการทำงานเพื่อการพัฒนาในระดับมืออาชีพ⁴⁷

⁴³ ทวิช แจมจาร์ส, “พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), ง.

⁴⁴ A. Hidalgo Luis and M. A. Fuentes Juan, “The development of basic competencies for sustainability in higher education: An educational,” **Electronic Journal US-China Education** 3, 6 (June 2013): 447-458.

⁴⁵ Amiranzadeh Mozhgan, Jaafari Parivash, Ghourchean Nadergholi, and Bahram Jowker, “Student leadership competencies development,” **Procedia Social and Behavioral Sciences** 15, 1 (2011): 1616-1620.

⁴⁶ Gaye G. Ozcelik and Murat Ferman, “Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” **Human Resource Development Review** 5, 1 (March 2006): 72-91.

⁴⁷ Greg Hearn, Anna Close, Barry Smith, Greg Southey, “Defining Generic Professional Competencies in Australia Toward a Framework for Professional Development: Asia Pacific,” **Journal of Human Resources** 34 (September 1997): 157-180

เจมส์ (James) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ การเป็นผู้นำผู้อื่น การนำทำด้วย การจูงใจเป็นนิเทศงานช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน การตัดสินใจ การทำงานเป็น ทีม ทำหน้าที่สื่อความหมาย การสื่อสารระหว่างคน การถ่ายโอนข่าวสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพูด การฟัง การสร้างข้อตกลง วัฒนธรรมองค์การ เป็นผู้สอนงานเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การวางแผนตัดสินใจเทคนิควิธีการประเมินสมรรถภาพ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง การดูแลพฤติกรรม ที่มีปัญหาของคน⁴⁸ ซี อับดุล มาจีด บิน ซี โอมาร์ (Che Abdul Majid Bin Che Omar) การพัฒนา พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับใช้ในคู่มือมหาราช อัลโคระของศูนย์รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อ ของมหาวิทยาลัยมาเลเซีย⁴⁹ ชิงโก ไอโหม (Shingo IMAI) ได้ศึกษาการพัฒนาพจนานุกรมคำที่มี หลายความหมายภาษาญี่ปุ่นและข้อเสนอแนะของการจัดทำพจนานุกรมฉบับผู้เรียน⁵⁰ และมัทซูกะ โทโมกิโย (Mutsuko Tomokiyo) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาค้นข้อมูลและพจนานุกรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ปริมาณและลักษณะนามสำหรับเครื่องแปลภาษาฝรั่งเศส-ญี่ปุ่น⁵¹

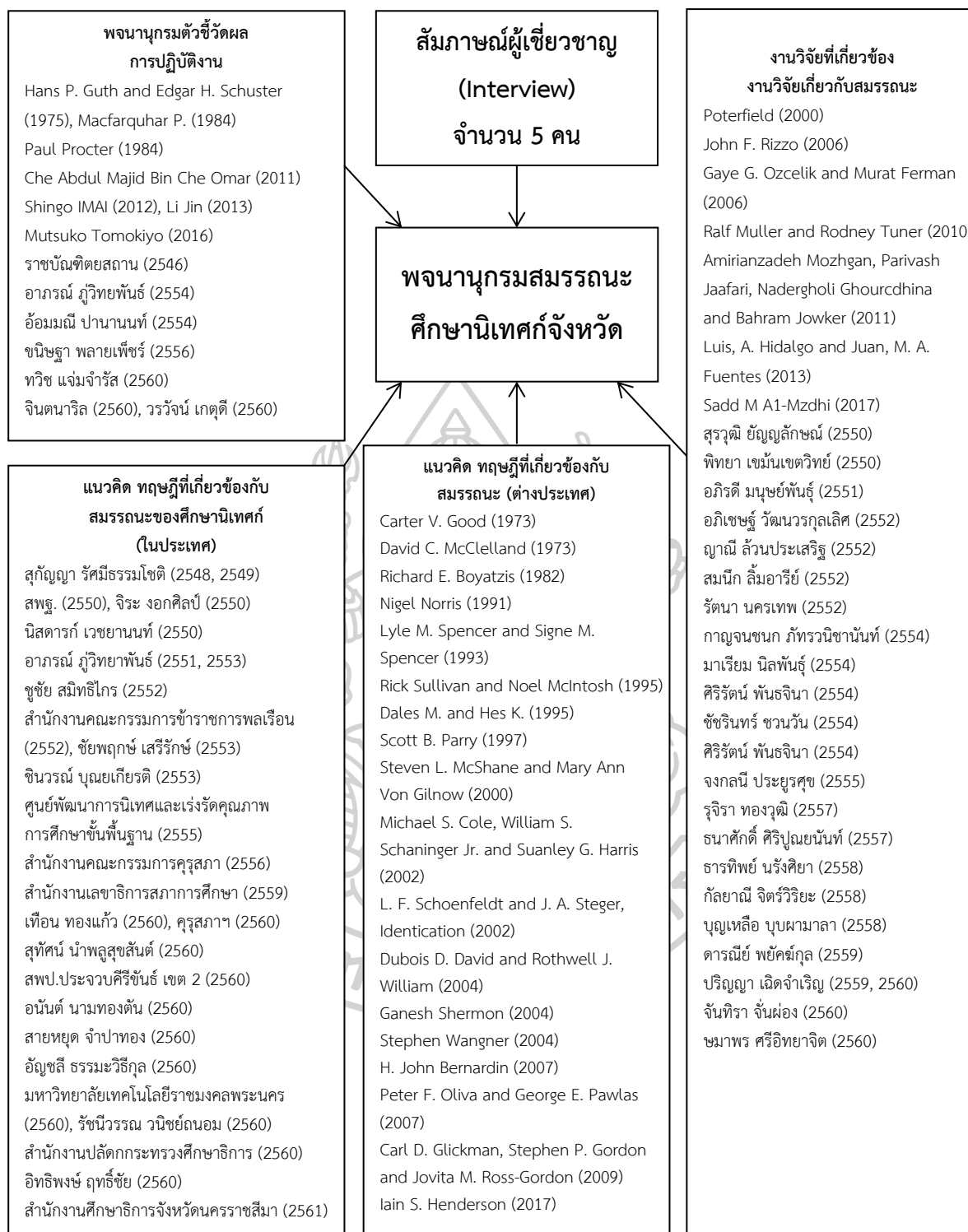
จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาประกอบเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

⁴⁸James William Rohlf, *Modern physics from a [alpha] to Z* (New York: John Wiley, 2008).

⁴⁹Che Abdul Majid Bin Che Omar, “The Development of E-Dictionary for the Use With Maharah Al-Qiraah Textbook at a Matriculation Centre In a University in Malaysia,” *The Turkish Online Journal of Educational Technology* 10, 3 (July, 2011): 255-264.

⁵⁰Shingo IMAI, “Development of a Learners’ Dictionary of Polysemous Japanese Words and some Proposals for Learners’ Lexicography,” *Acta Linguistica Asiatica* 2, 3 (2012): 63-75, Accessed 9 September 2017, Available from <http://revije.ff.uni-lj.si/ala/>.

⁵¹Mutsuko Tomokiyo, “Corpus and dictionary development for classifiers/quantifiers towards French-Japanese machine translation.” (Proceedings of the Workshop on Cognitive Aspects of the Lexicon.Osaka : Japan 2016), 185-192.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Amiriazadeh Mozghan, Parivash Jaafari, Nadergholi Ghourcdhina and Bahram Jowker, “ Student leadership competencies development” *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 1 (2011): 1616-1620.

: Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon, **The basic guide to supervision and instructional leadership**, 2nd ed. (Boston: Pearson Education, 2009).

: Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York: McGraw-Hill), 1973, 121.

: Che Abdul Majid Bin Che Omar, “The Development of E-Dictionary for the Use With Maharah Al-Qiraah Textbook at a Matriculation Centre In a University in Malaysia,” **The Turkish Online Journal of Educational Technology** 10, 3 (July 2011): 255-264.

: M. Dales and K. Hes, **Creating Training miracles** (Sydney: Prentice Hall, 1995), 80.

: David C. McClelland, **Testing for Competence Rather than for Intelligence**, (American Psychologist Harvard University, 1973). อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2548), 4.

: Dubois D. David and Rothwell J. William, **Competency-Based Human Resource Management** (California: Davies-Black Publishing, 2004).

: Ganesh Shermom, **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres** (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004).

: Gaye G. Ozcelik and Murat Ferman, “Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” **Human Resource Development Review** 5, 1 (March 2006): 72-91.

: H. John Bernardin, **Human resource management: An experiential approach** (New York: McGraw Hill Book, 2007).

: Hans P. Guth and Edgar H. Schuster, **The tools of English** (New York: McGraw-Hill, 1975), 51-59.

: A. S. Honby and E. C. I. Parnwel, **An English-Reader’s Dictionary** (Bangkok: Thai Wattana Panich, 1999), 9.

: Iain S. Henderson, **Managerial Competencies: Three Dimension to Managerial Effectivenessm?**, Accessed November 25, 2017. Available from [http://alummi.Absmba.com/ablmmi/pdf/managerial competencies.pdf](http://alummi.Absmba.com/ablmmi/pdf/managerial%20competencies.pdf).

: James William Rohlf, **Modern physics from a [alpha] to Z** (New York: John Wiley, 2008).

: John F. Rizzo, "Teacher and Supervisor's Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices" (Dissertation University of Massachusetts Amherst, 2006) , Accessed 9 July 2018, Available from <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit/3118327>

: L. F. Schoenfeldt and J. A. Steger, **Identification and Development of Managerial Talent, Quoted in Randy L. Desimone and Others, Human Resource Development** (The United States of America: Harcourt, Inc., 2002), 518.

: Li Jin, "Foreign Language Learners' Use and Perception of Online Dictionaries : A Survey Study" **MERLOT Journal of Online Learning and Teaching** 9, 4 (December, 2013): 515-533.

: A. Hidalgo Luis and M. A. Fuentes Juan, "The development of basic competencies for sustainability in higher education: An educational," **Electronic Journal US-China Education** 3, 6 (June 2013): 447-458.

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

: P. Macfarquhar, "ESL Learner Dictionary: A study of Definition Difficulty" (Master Degriff of Linguistic Thesis, University of Hawaii, 1984), 45.

: Michael S. Cole, William S. Schaninger Jr. and Suanley G. Harris, "The Workplace Social Exchange Network: A Multilevel, Conceptual Examination," **Group and Organization Management** 27 (2002): 145-163.

: Mutsuko Tomokiyo, "Corpus and dictionary development for classifiers/quantifiers towards French-Japanese machine translation" (Proceedings of the Workshop on Cognitive Aspects of the Lexicon.Osaka: Japan 2016), 185-192.

: Nigel Norris, "The trouble with competence," **Cambridge Journal of Education** 21, 3 (1991): 331-341.

: Paul Procter, **Longman dictionary of contemporary English** (London: Longman group, 1984), 323.

: Peter F. Oliva and George E. Pawlas, **Supervision for today's school**, 8th ed. (New York: John Wilet & Sons, June 2007).

: S. Y. C. Porterfield, “Uniter states fortune 500 companies human resource director’ perceptions regarding competencies require in the 21st century of entry-level business employees with four-year business degree,” **Dissertation Abstracts International** 61, 7 (2000): 263-A.

: Ralf Muller and Rodney Tuner, “Leadership competency profiles of successful project mangers,” **International Journal of Project Management** 28 (2010): 437-448.

: Richard E. Boyatzis, **The Competent Management: A Model for Effective Performance** (New York: John Wiley, 1982).

: Rick Sullivan and Noel McIntosh, “The Competency-Based Approach to training,” **Maryland: JHPIEGO Corporation** 5, 2 (April-June,1996): 95-98.

: Sadd M. Al-Mzdhi, **The dimensions school supervision as Viewed by Saudi Arabia’Ministry of Education and Riyadh School District Supervisors**, Accessed December 22, 2017, Available from <http://www.umi.com/disertation/fullcit/3114807>.

: Scott B. Parry, **Evaluating the Impact of Training** (Aleandria, VA: American Society for Training and Development, 1997).

: Shingo IMAI, “Development of a Learners’ Dictionary of Polysemous Japanese Words and some Proposals for Learners’ Lexicography,” **Acta Linguistica Asiatica** 2, 3 (2012): 63-75, Accessed September 9, 2017, Available from <http://revije.ff.uni-lj.si/ala/>.

: Stephen Wagner, **A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead** (Amarica: Central Michigan University, 2004), 5-51

: Steven L. McShane and Mary Ann Von Gilnow, **Organizational Behavior** (Boston: Irwin/McGraw – Hill, 2000), อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 27-28, 364-369.

: กัลยาณี จิตรวีริยะ, “การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), ง.

: กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์, “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), บทคัดย่อ.

: ขนิษฐา พลายเพชร, “พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” (คุษนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

: ศุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>.

: จันทิรา จันผ่อง, “คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (แขนงวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร), **ลักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส)** 23, 3 (กันยายน – ธันวาคม, 2560): 94-106.

: จิระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, ชุดที่ 3 (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550), 56-57.

: จินตนาธิล, **พจนานุกรม**, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.geocities.com/jintanarilp/subtype1.html>.

: จงกลณี ประยูรสุข, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย** 6, 1 (2555): 105-115.

: ชัชรินทร์ ชวนวัน, “รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2554), ง.

: ชัยพลกษ์ เสรีรักษ์, “สพฐ. แนะศึกษานิเทศก์ปรับบทบาทตัวเอง 3 ประเด็น,” **คมชัดลึก** (23 กันยายน 2553): 9.

: ชินวรรณ บุญเกียรติ, **180 วัน ร้อยเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนา** (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2553).

: ชูชัย สมितिไกร, **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 27-28.

: ญาณี ล้วนประเสริฐ, “สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552), ง.

: ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, “การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2559), 240-247.

: ทวิช แจ่มจำรัส, “พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” (ดุขฎฐินิพนธ์
ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), ง.

: เทื้อน ทองแก้ว, **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**, เข้าถึงเมื่อ
5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>.

: _____, **สมรรถนะเพื่อการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก
<http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>.

: ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์, “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารบริหารการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557).

: ธารทิพย์ นรงค์ิยา, “แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษา
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2558), ง.

: นิสตารค์ เวชยานนท์, **Competency-Based Approach** (กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด,
2549), 106–112.

: บุญเหลือ บุบผามาลา, “ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ”
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุขฎฐิบัณชิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณชิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2558), บทคัดย่อ.

: ปริญา ฉีดจำเริญ, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณชิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559), 170-177.

: _____, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสาร
ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณชิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 11, 1 (มกราคม – มีนาคม, 2560):
101 – 108.

: พิทยา เขม้นเขตวิทย์, “การวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี” (ปริญามหาบัณชิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, 2550), ง.

: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อ
พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก
<http://competency.rmutp.ac.th/>.

: มาเรียม นิลพันธ์, “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนา
นิเทศแนวใหม่,” **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย** 31, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม
2554): 149-152.

: รัชนีวรรณ วณิชยธนม, **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency)**,
เข้าถึงเมื่อ 8 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://training.prd.go.th/document_public/
สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20\(ดร.รัชนีวรรณ%20วณิชยธนม\)\[1\].doc](http://training.prd.go.th/document_public/สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20(ดร.รัชนีวรรณ%20วณิชยธนม)[1].doc)

: รัตนา นครเทพ, “การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตร
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, 2552), 89-90.

: ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** (กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546), 753.

: รุจิรา ทองวุฒิ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, “ความคาดหวังของครูต่อบทบาท
ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 28,” **วารสารศึกษาศาสตร์
(วิจัยบัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 8, 2 (เมษายน – มิถุนายน, 2557): 136.

: วรวัจน์ เกตุดี, **พจนานุกรม**, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://www.
school.net.th/library/create-web/10000/generality/10000-4177.html](http://www.school.net.th/library/create-web/10000/generality/10000-4177.html).

: ศิริรัตน์ พันธจินา, “การใช้สมรรถนะหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
(รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), ง.

: ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนิเทศเติมพิักัด**
(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 7.

: _____, **หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์ต้นแบบ
(Master Supervisor)**, กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ
ขั้นพื้นฐาน, 2555. 10-12.

: ชมาพร ศรีอิตยาจิต, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา: การวิเคราะห์
ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชา
วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 90 – 92.

: สายหยุด จำปาทอง, **บทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการ**, เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2560,
เข้าถึงได้จาก <https://suwanlaong.wordpress.com/2017/04/04/บทบาทของกรนิเทศก์ใน/>.

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <https://nitespkn2.thai.ac/home/info/>.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 95.

: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตาม ว 27/2552** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552).

: สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา, **สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556), 43.

: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” 12 มิถุนายน 2560.

: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559), 5.

: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล, หน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://www.npeo.go.th/web2017/officials.php?officials_id=05.

: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2549), 11-15.

: สุทัศน์ น้าพลสุขสันต์, **สมรรถนะ ชีตความสามารถ Competency**, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Competency.htm>.

: สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์, “การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), 141-144.

: สมนึก ลิ้มอารีย์, “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552), ง.

: อ้อมมณี ปานานนท์, “การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพจนานุกรมสมรรถนะ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), ง.

: อนันต์ นามทองตัน, **สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://spv-pb2.phetchabun2.net/2.doc>.

: อภิรดี มนุษย์พันธุ์, “ศึกษาการนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), ง.

: อัญชลี ธรรมะวิจิฎกุล, **กัลป์ยามนิเทศการนิเทศ**, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560 เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision-3/>.

: อภิเชษฐ วัฒนวรกุลเลิศ, “การสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียนของศึกษานิเทศก์ อำเภอ เวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่” (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552), ง. เข้าถึงได้จาก <http://dx.doi.org/10.14457/CMU.the.2009.372>.

: อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Behavioral Competency Dictionary** (พจนานุกรมพฤติกรรม ความสามารถ) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์), 2551: 272.

: _____, **Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 12-39.

: _____, **ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS)** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 54-65.

: อิทธิพงศ์ ฤทธิชัย, **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.Jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ศึกษานิเทศก์จังหวัด หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาผู้ที่ทำหน้าที่เป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานภายในของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ผสมผสานกันจนทำให้ศึกษานิเทศก์จังหวัด แสดงออกมาเป็นการกระทำ บทบาทหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีประสิทธิผล ซึ่งสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีจำนวน 8 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) การมีวิสัยทัศน์

พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด หมายถึง การจัดทำคำอธิบายสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ประเมินศึกษารายละเอียดของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้แนวการสร้างพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary) ของอาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ความหมายของ Pls 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย 7) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล 8) ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) เก็บข้อมูล

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และมาตรฐานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์

ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายสมรรถนะนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

กู๊ด (Good) ให้นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ⁵²

นอร์ริส (Norris) กล่าวว่า การสร้างงานนั้นไม่มีใครต้องการคนที่ไม่มีสมรรถนะ และจะต่อต้านคนที่ไม่มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะใช้ได้ไม่เฉพาะกับส่วนรวมเท่านั้นแต่ใช้กับเฉพาะบุคคลอีกด้วย โดยการทำงานนั้นเน้นความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของคนที่ต้องการทำงานเป็นทีม อย่างเต็มที่เพื่อต้องการให้เกิดสมรรถนะส่วนบุคคล⁵³

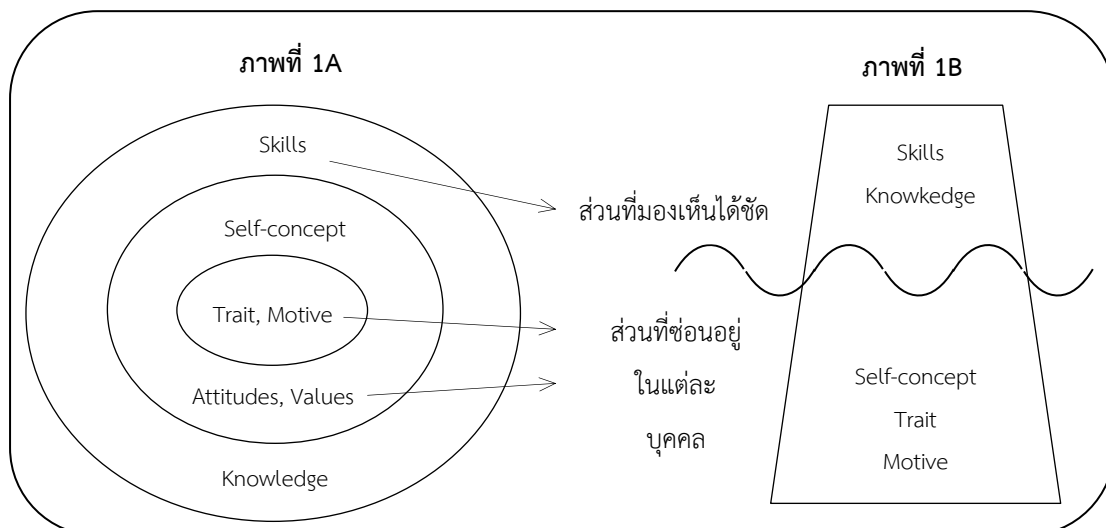
สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้เสนอความคิดว่า สมรรถนะ Competency หมายถึง ลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลประกอบด้วย แรงจูงใจ การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองกับบุคคลด้านความรู้และทักษะ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและ/หรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งได้⁵⁴

⁵²Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York: McGraw-Hill), 1973, 121.

⁵³Nigel Norris, “The trouble with competence,” *Cambridge Journal of Education* 21, 3 (1991): 331-341.

⁵⁴Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competency at work: Models for Superior Performance* (The United State of America: John Wiley & Sons, 1993).

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ มีองค์ประกอบดังแสดงไว้ในแผนภูมิภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ
ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2548), 4.

จากภาพข้างต้น แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า “ภาพที่ 1A” คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ Competency ในขณะที่ “ภาพที่ 1B” เป็นการแบ่งองค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือ ส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skills (ทักษะ) ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้-Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ-Skills) ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อ

ความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น⁵⁵ “IQ” (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้นำสมรรถนะ⁵⁶

ซัลลิแวน และ เมนท์อช (Sullivan and Maintosh) กล่าวว่า สมรรถนะทั้งหมดมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าที่จะทำงานสำเร็จ⁵⁷

เดล และเฮส (Dale and Hes) กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถ (Elements of Competencies) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)⁵⁸

พารี (Parry) ให้ความหมายของสมรรถนะ รวมส่วนที่เป็น Self-concept และ Trait, Motive ไว้ด้วยกันจากองค์ประกอบ 5 ส่วนของ McClelland เรียกว่า “คุณลักษณะ” Attributes ดังนี้ พารี (Parry) นิยาม Competency คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ เจตคติ/

⁵⁵David C. McClelland, **Testing for Competence Rather than for Intelligence** (American Psychologist Harvard University, 1973), อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์, 2548), 4.

⁵⁶สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์, 2549), 11-15.

⁵⁷Rick Sullivan and Noel McIntosh, “The Competency-Based Approach to training,” **Maryland: JHPIEGO Corporation** 5, 2 (April-June 1996): 95-98.

⁵⁸M. Dales and K. Hes, **Creating Training miracles** (Sydney: Prentice Hall, 1995), 80.

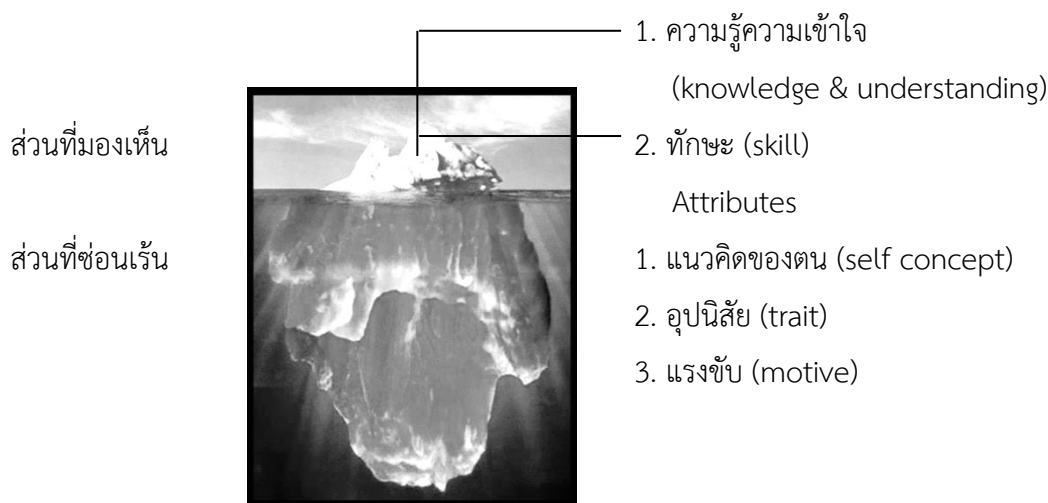
คุณลักษณะ/ทัศนคติ (Attitudes) ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้⁵⁹

เซอร์มอน (Shermon) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ในหนังสือของเขาชื่อ “Competency Based HRM” ไว้ว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ ความหมายที่ 1 Competency หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ ความหมายที่ 2 Competency หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แสดงแนวคิดออกมาเป็นรูปภาพดังนี้⁶⁰

ความหมายและองค์ประกอบของ Competency มีการกำหนดคำนิยามเป็นภาษาไทย ที่แตกต่างกัน ได้แก่ สมรรถนะความสามารถศักยภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งนี้ เป็นปัจจัย วัดผลงานในเชิงของพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่องค์กรหลายแห่ง มักคิดว่าเป็นศัพท์ใหม่ ที่มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารและ พนักงานโดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานอยู่ในฟังก์ชันงานด้านบุคคลควรมองว่า Competency เป็นเรื่องที่เคย กำหนดและเคยนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว เช่น ทักษะการวางแผนงาน การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น พบว่าปัจจัยที่กล่าวถึงและได้นำมาใช้ วัดผลงานของพนักงานในอดีตที่ผ่านมาเป็นเรื่องของพฤติกรรมหรือความสามารถที่คาดหวังจาก พนักงานปัจจัยที่กล่าวถึงนั้นก็คือ Competency

⁵⁹Scott B. Parry, *Evaluating the Impact of Training* (Alandria, VA: American Society for Training and Development, 1997).

⁶⁰Ganesh Shermon, *Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres* (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004).



แผนภาพที่ 1 รูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 54.

บริเวณที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นชัด เปรียบได้กับความรู้ความเข้าใจ (knowledge and understanding) ของบุคคลที่อยู่ในขอบเขตที่เฉพาะเจาะจง เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในห้องเรียนหรือการอบรมเพื่อทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า เป็นต้น และทักษะ (skill) เป็นความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝนฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการผลิต ทักษะในการสัมภาษณ์งาน ทักษะในการวางแผนงาน ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น ทั้งสองเรื่องนี้สามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะตามที่หน่วยงานและองค์กรต้องการ

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ซ่อนเร้น หรือแฝงอยู่ในตัวบุคคล (attributes) หรือที่เรียกว่าคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล ที่ไม่ใช่ทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด (attitudes) ของบุคคลเพียงด้านเดียวเท่านั้น คำว่า attributes จะประกอบไปด้วย

1. แนวคิดของตน (self concept) เป็นทัศนคติ มุมมอง คุณค่า หรือภาพลักษณ์ของตัวบุคคล เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

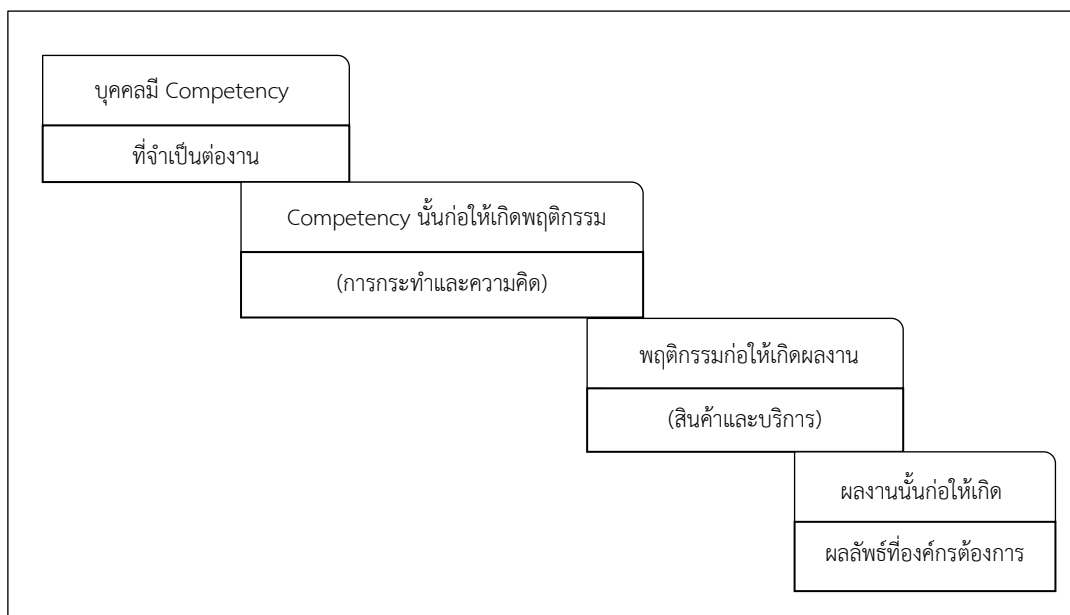
2. อุปนิสัย (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของตัวบุคคล เป็นนิสัยที่ถูกปลูกฝังหรือได้รับการพัฒนาตั้งแต่เด็ก ๆ เช่น ความละเอียดรอบคอบ ความซื่อสัตย์ จิตสำนึกการบริการ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

3. แรงขับ (motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความคิดและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นตัวนำหรือตัวกระตุ้นให้ทำงานหรือเป้าหมายที่กำหนดบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

ทั้งนี้ในส่วนของคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญมาก และพัฒนาได้ยาก ต้องใช้เวลาในการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติจนทำให้บุคคลมีคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนาจะต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลทั้ง 3 กลุ่มด้วยกัน คือ 1) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพนักงาน 2) พนักงาน จะต้องมีความพัฒนาความสามารถของตนเอง และ 3) ฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้างานและพนักงาน ในการนำเครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยเฉพาะคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลหรือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า Competency เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรนำมาบริหารผลการดำเนินงานของพนักงาน ที่สะท้อนถึงพฤติกรรม การแสดงออกของตัวบุคคล พบว่า Competency ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยวัดผลงานของพนักงานมานานแล้ว ดังนั้น Competency จึงไม่ใช่เครื่องมือการบริหารจัดการที่เป็นเรื่องใหม่ ซึ่งพนักงานต่างกลัวกันว่า Competency จะเป็นปัจจัยที่ให้โทษมากกว่าให้คุณแก่พนักงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดระบบการสื่อสารเกี่ยวกับ Competency และประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ตรงกันก่อน⁶¹

⁶¹ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) (กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 54-56.



แผนภูมิที่ 3 ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์

ที่มา: Ganesh Shermon, **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres** (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004).

แมคแชน และกลินโนว์ (McShane and Glinow) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ความรู้ และทักษะที่ได้จาก การเรียนรู้ รวมถึงค่านิยม บุคลิกและ ที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงาน ที่โดดเด่นกว่าบุคคล อื่น ๆ เห็นได้จากพฤติกรรม ที่แต่ละบุคคลแสดงออก⁶²

ดูบัวส์ และโรธเวลล์ (Dubois and Rothwell) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะ เหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบ ความคิด และวิธีการคิด ความรู้และการกระทำ⁶³

⁶²Steven L. McShane and Mary Ann Von Gilnow, **Organizational Behavior** (Boston: Irwin/McGraw – Hill, 2000), อ้างถึงใน ชูชัย สมบัติไกร, **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 27-28, 364-369.

⁶³Dubois D. David and Rothwell J. William, **Competency-Based Human Resource Management** (California: Davies-Black Publishing, 2004).

เบอนาร์ดิน (Bernardin) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลให้เกิดผลทางปฏิบัติงานที่มีประสิทธิ ภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าหรือเป็นกลุ่มของความรู้อ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งมีผลกับงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ⁶⁴

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ ได้กล่าวถึง Competency หรือ “ความสามารถ” และหลายองค์การให้ความสำคัญในการกำหนด Competency ถูกนำมาใช้ในระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ เรื่องเริ่มต้นจากการหาคนให้เหมาะสมกับ competency ในตำแหน่งที่ต้องการที่จำเป็นในการนำมาใช้เพื่อปรับตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงเป็นเกณฑ์การหาบุคคลที่เหมาะสมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานหรือเป็นพนักงานดาวเด่นในองค์กร⁶⁵

ชูชัย สมितिไกร ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ ซึ่งวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้

1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

⁶⁴H. John Bernardin, **Human resource management: An experiential approach** (New York: McGraw Hill Book, 2007).

⁶⁵อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, **Behavioral Competency Dictionary** (พจนานุกรมพฤติกรรมความสามารถ) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์), 2551: 272.

6) ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ ⁶⁶

อริพงษ์ ฤทธิชัย ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนวคิดของอังกฤษ (British Approach) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากรโดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดนี้จึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนวคิดของอเมริกา (American Approach) จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์การต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์การมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน⁶⁷

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยคุณลักษณะของ Competency มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่ง McClelland ได้ อธิบายความหมายไว้ดังนี้ และเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model of Competencies) พฤติกรรมส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะ การอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก 1) บทบาททางสังคม (Social role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น 2) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น 3) อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น 4) แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น

⁶⁶ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 27-28.

⁶⁷อริพงษ์ ฤทธิชัย, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.Jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>.

เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา⁶⁸

สรุปแล้ว สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง 2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน 3) พฤติณีสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

อนันต์ นามทองตัน ระบุว่าสมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด

⁶⁸สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2549), 11-15.

สมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือ ด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)⁶⁹

เทือน ทองแก้ว ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร⁷⁰

ความสำคัญของสมรรถนะในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทัน เพราะข้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ สมรรถนะ (Competency) จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะ (Competency) ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ไห้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ถ้ามีการวัดสมรรถนะ (Competency) แล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

⁶⁹อนันต์ นามทองตัน, **สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://spv-pb2.phetchabun2.net/2.doc>.

⁷⁰เทือน ทองแก้ว, **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>.

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะ (Competency) ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะ (Competency) เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะ (Competency) ในเรื่องการคิด สร้างสรรค์ (Creative thinking) สำนักงาน ก.พ. ได้ว่าจ้างบริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด เพื่อจัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competencies) โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่ม คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เช่น สมรรถนะประจำกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น เป็นต้น⁷¹

แนวทางการกำหนด Competency

จะเห็นได้ว่า Competency หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นเป็นปัจจัยหลักที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้วัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า Competency ที่กำหนดขึ้นในองค์กรนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ ความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) และความสามารถในงานเฉพาะด้าน (Functional Competency) ทั้งนี้การกำหนด Core Competency และ Managerial Competency จะมีวิธีการแตกต่างจาก Functional Competency ดังต่อไปนี้

เนื่องจาก Core Competency กำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร โดยคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกระดับตำแหน่งงานจำเป็นจะต้องมีเหมือนกัน ในขณะที่ Managerial Competency กำหนดขึ้นมาจากบทบาทของตำแหน่งงานในระดับบริหาร คาดหวังให้ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมี Managerial Competency ที่เหมือนกัน ดังนั้นทั้ง Core Competency และ Managerial Competency จึงเป็นความสามารถที่สำคัญที่ต้องวิเคราะห์มาจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งขั้นตอนการกำหนด Core Competency และ Managerial Competency มีวิธีการดังต่อไปนี้

⁷¹สุทัศน์ น้าพลุสุขสันต์, สมรรถนะ ชีตความสามารถ Competency, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Competency.htm>.

1. จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดทำ Competency ทั้งนี้องค์การบางแห่งได้จัดตั้งคณะกรรมการไว้เป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) คณะกรรมการหลัก (Steering Committee) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ และผู้บริหารระดับสูงสุดของแต่ละสายงาน/ฝ่ายทำหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และนำเสนอแนวทางการปรับปรุง Competency ในองค์การ และ 2) คณะทำงาน (Working Group) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลางของแต่ละสายงาน/ฝ่าย ทำหน้าที่ในการคิดออกแบบและวิเคราะห์หา Competency ที่เหมาะสมของตำแหน่งงานในองค์การ

2. คณะกรรมการกำหนด Core Competency และ Managerial Competency ที่เหมาะสมกับองค์การ หากองค์การมีทั้ง Steering Committee และ Working Group องค์การนั้นจะต้องมอบหมายให้คณะทำงานวิเคราะห์หา Core Competency และ Managerial Competency ขึ้นมาก่อน และนำเสนอให้ Steering Committee พิจารณาอนุมัติในขั้นสุดท้ายเพื่อนำมาประกาศใช้ปฏิบัติต่อไป

3. หน่วยงานบุคลากรนำ Core Competency และ Managerial Competency ประกาศให้พนักงานทุกคนรับรู้ทั่วกัน โดยการหาช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ทั้งนี้ช่องทางการสื่อสารที่ดีควรมีมากกว่าหนึ่งช่องทาง เช่น นำมาประกาศลงในบอร์ด วารสารภายใน เสียงตามสาย ประกาศในอินทราเน็ตขององค์การ และการประกาศผ่านทางการจัดฝึกอบรมโดยการให้วิทยากรภายนอกเข้ามาช่วยอธิบายถึงแนวคิดและขั้นตอนการกำหนด Core Competency และ Managerial Competency ขององค์การ

แนวคิดการกำหนด Functional Competency นั้นมีความแตกต่างไปจาก Core Competency และ Managerial Competency เนื่องจาก Functional Competency วิเคราะห์จากขอบเขตหน้าที่งานของสายงาน/ตำแหน่งงาน ดังนั้น ผู้กำหนดควรจะเป็นหัวหน้างานและพนักงานจะต้องร่วมกันวิเคราะห์หา Functional Competency ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งมีขั้นตอนการกำหนด Functional Competency โดยเริ่มจากการกำหนด Common Functional Competency หน่วยงาน บุคลากรจะต้องจัดประชุมให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงของแต่ละสายงาน (Job Family) ร่วมกันกำหนดความสามารถร่วมของสายงาน ซึ่งหมายถึงทุกตำแหน่งงานในสายงานจะต้องมี Competency นั้นเหมือนกัน หากในกรณีที่มีบางตำแหน่งที่ไม่สามารถมี Competency ข้อนั้นได้ จะถือว่า Competency ที่กำหนดขึ้นไม่ใช่ Common Functional Competency ของทุกตำแหน่งในสายงาน เช่น สายงานบุคคล และธุรการ Competency เรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ไม่ถือว่าเป็น Common Functional Competency ได้ เนื่องจากตำแหน่งงานธุรการไม่จำเป็นจะต้องมี Competency เรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ส่วนการกำหนด Specific Functional Competency หน่วยงาน บุคลากรจะต้องจัดประชุม

ให้หัวหน้างาน และพนักงานช่วยกันกำหนดความสามารถเฉพาะงานของตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์จากขอบเขตงาน หรือ Job Description (JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน ถือว่าเป็นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันในแต่ละตำแหน่งงาน เช่น ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บัญชี จะมีความสามารถในงานเรื่องความรู้เกี่ยวกับบัญชีและภาษีอากร ทักษะการคำนวณ ความละเอียดรอบคอบ แตกต่างจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ขายและการตลาด จะต้องมีความสามารถในงานเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า ทักษะการบริหารการขายและการตลาด และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

พบว่า Competency ที่กำหนดขึ้นทั้ง 3 ประเภทนั้น การกำหนด Functional Competency เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลามากที่สุด เนื่องจากจำนวนหน่วยงานในองค์กรมีค่อนข้างมาก จึงต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์หา Functional Competency ให้ครบทุกตำแหน่งงาน และทุกหน่วยงาน จึงมีข้อเสนอแนะว่าการนำ Competency มาใช้เป็นปัจจัยหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น องค์กรสามารถเลือกนำ Core และ Managerial Competency มาใช้ประเมิน ผลงานก่อนได้ หากเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะต้องประเมินทั้ง Core และ Managerial Competency แต่หากเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องนำ Core Competency มาประเมินเท่านั้น ดังนั้นการเลือกใช้ Competency ประเภทใดเป็นปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละองค์กรที่ไม่เหมือนกันบางองค์กรอาจเลือกใช้ Core Competency ประเภทเดียว ในขณะที่บางองค์กรอาจเลือกใช้ทั้ง Core Competency และ Managerial Competency และในขณะที่ บางองค์กร จะใช้ Competency ทั้ง 3 ประเภทเป็นปัจจัยหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็ได้

ประโยชน์ของการกำหนด Competency

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า Competency หรือปัจจัยเรื่องความสามารถ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้น สามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงานในองค์กรได้ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการประเมินความสามารถได้นำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอีกมากมาย⁷²

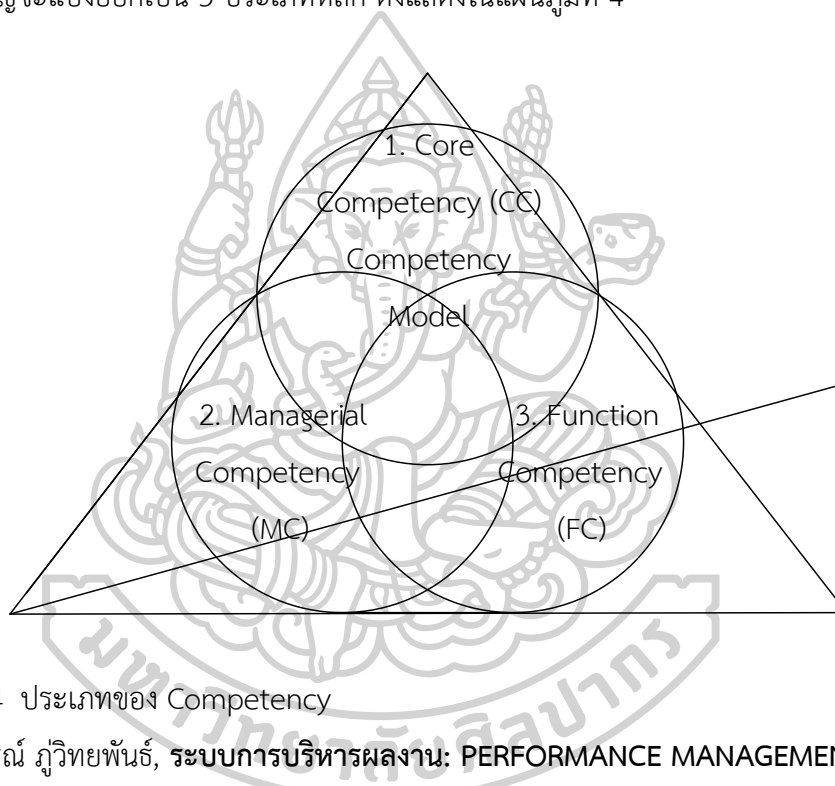
สรุปว่า ความสามารถหรือ Competency เป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้เชื่อมโยงต่อกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส

⁷²อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) (กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 57-65.

การพัฒนาบุคลากร การโอนย้ายงานการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน และการบริหารคนเก่งและคนดี ในองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำ Competency ขึ้นอย่างเป็นระบบ เพราะการกำหนด Competency ที่ชัดเจน ย่อมช่วยทำให้การประเมินผลงานชัดเจนและถูกต้อง ด้วยเช่นกัน

ประเภทของสมรรถนะ (Competency)

ได้มีผู้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดขึ้นในองค์กรนั้น โดยส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ประเภทของ Competency

ที่มา: อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 60.

จากแผนภูมิที่ 4 พบว่า Competency มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวังต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกันซึ่ง CC ที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายธุรกิจขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนด CC เพื่อใช้ประกอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนด CC ที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ CC ที่กำหนดขึ้นมานั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่ง CC

ของแต่ละสายธุรกิจที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน เช่น ธุรกิจโรงแรม CC ที่เน้นคือ จิตสำนึก บริการ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารซึ่งแตกต่างจาก CC ของธุรกิจที่เป็นโรงงาน CC ที่เน้นคือ จิตสำนึกด้านคุณภาพ การปรับปรุงกระบวนการทำงานการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการ องค์การ บางแห่งเรียก Leadership Competency (LC) หรือ Role Specific Competency (RSC) หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดจะเหมือนกัน นั่นก็คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Functional Competency (FC) หมายถึงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งงานที่มีหน้าที่งานต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด FC สามารถแยกได้เป็น 2 ส่วนได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์การจะกำหนดสายงาน/วิชาชีพก่อน (Job Family) โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงานวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิตสายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชีการเงิน สายงานขาย และการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้นจึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสายวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกันซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ เช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกัน แตกต่างกันตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างเช่น ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากตำแหน่งพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้นในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การจึงแตกต่างกันไป พบว่า Competency เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และนำน้ำหนักรวมมากระจาย

แบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency, Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์การจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์การให้ความสำคัญกับ Competency ประเภทใดมากกว่ากัน⁷³

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป กำหนดแบบสมรรถนะ (Competency model) สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย เพื่อใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนา ศักยภาพ ข้าราชการ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) สมรรถนะหลัก สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน
 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะพฤติกรรมของตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) จริธรรม (Integrity)
- 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น⁷⁴

เทือน ทองแก้ว ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคน มีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

⁷³ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2553), 59-62.

⁷⁴ รัชนิวรรณ วณิชยณอม, สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency), เข้าถึงเมื่อ 8 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://training.prd.go.th/document_public/สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20\(ดร.รัชนิวรรณ%20วณิชยณอม\)\[1\].doc](http://training.prd.go.th/document_public/สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20(ดร.รัชนิวรรณ%20วณิชยณอม)[1].doc).

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น⁷⁵

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (achievement and action) สมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง (Concern for order, quality, and accuracy) 3) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 4) การแสวงหาข่าวสาร (Information seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) สมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal standing) 2) การมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customer service orientation)

⁷⁵เทียน ทองแก้ว, สมรรถนะเพื่อการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>.

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) สมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพลและผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) 2) การตระหนักถึงองค์กร (Organizational awareness) 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relational building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมุ่งพัฒนาคนอื่น (Developing others) 2) การขึ้นำ: การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่งและการยืนกราน (Defectiveness : assertiveness and use of position power) 3) การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and cooperation) 4) ภาวะการณเป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) สมรรถนะกลุ่มการรู้คิดประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) 2) การคิดรวบยอด (Conceptual thinking) 3) ความชำนาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค (Technical/ professional managerial expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal effectiveness) สมรรถนะกลุ่มประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การควบคุมตนเอง (Self-control) 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organizational commitment)

สมรรถนะทั้ง 6 กลุ่มที่กล่าวข้างต้นบางกลุ่มสมรรถนะก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มสมรรถนะอื่น อาทิ สมรรถนะเรื่องการมุ่งบริการลูกค้าจะเชื่อมโยงกับสมรรถนะเรื่องการแสวงหาข่าวสารและเรื่องความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสมรรถนะบางเรื่องก็ช่วยสนับสนุนสมรรถนะด้านอื่น อาทิ สมรรถนะด้านความมั่นใจตนเองอาจสนับสนุนการใช้สมรรถนะอื่นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และบางสมรรถนะ เช่น การควบคุมตนเอง จะเชื่อมโยงกับสถานการณ์มากกว่าเชื่อมโยงสมรรถนะอื่น ๆ ⁷⁶

เซอร์มอน (Shermon) ได้นำเสนอสมรรถนะการบริหารที่เป็นสมรรถนะระดับกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ

1. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Mindset) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) มโนทัศน์และความคิดวิเคราะห์ 2) การคิดเชิงระบบ 3) ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมและการวิเคราะห์แนวโน้ม

⁷⁶Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance** (The United State of America: John Wiley & Sons, 1993), 343 – 347.

2. การสร้างเครือข่ายและการจัดการ (Networking and Management) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) ความชัดเจนตรงประเด็น 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความสามารถในการปรับตัวในธุรกิจ

3. ธุรกิจสัมพันธ์ (Business Relation) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจธุรกิจ 2) การสร้างเครือข่ายธุรกิจ 3) ความสามารถในการปรับตัวในธุรกิจ

4. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) การระบุปัญหาชัดเจน 2) การแก้ปัญหาได้ตรงจุด 3) ความกระตือรือร้นทำงานเชิงรุก

5. ลักษณะส่วนบุคคล (Person Habits) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) มีความหนักแน่น 2) มีบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำและการใช้อิทธิพล (Leadership and Influence) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) มีความยุติธรรม 3) สร้างความเห็นพ้องกัน

7. ทักษะกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) การจูงใจทีมงาน 2) การสร้างทีมงาน 3) การมุ่งความสำเร็จ⁷⁷

สตีเฟน (Stephen) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักของความเป็นผู้นำไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) ด้านการนำผู้อื่น (Leading Others) ด้านการบริหารงาน (Task Management) ด้านนวัตกรรม (Innovation) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการตนเอง (Self Management) ได้แบ่งการบริหารจัดการตนเองเป็นสมรรถนะไว้ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 สร้างนิสัยรักการทำงาน (Work Habits) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดการเวลา (Time Management) เป็นการจัดลำดับความสำคัญของเวลาและตาราง การทำงาน กำหนดเป้าหมาย (Goal Orientation) ที่เจาะจงและท้าทายสำหรับตนเอง พัฒนาทักษะองค์กร (Organization Skills) ที่เป็นการจัดการความรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ มีจริยธรรม การทำงาน (Work Ethic) ที่มุ่งมั่นความสำเร็จสมบูรณ์ในงานที่ เกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้นำ และติดตามงาน (Follow Through) ตามที่วางแผนไว้

⁷⁷Ganesh Shermon, *Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres* (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004).

2. สมรรถนะที่ 2 ทักษะคติต่องาน (Work Attitudes) พฤติกรรมบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความพยายามการทำงานที่ท้าทายใหม่ ๆ ที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย อดทน (Persistence) ระหว่างการทำงานที่ท้าทายหรือยาก รักษาความก้าวหน้า (Energy) กระตือรือร้นจนงานเสร็จสมบูรณ์ และมีมุมมองในแง่ดี (Optimism) มุมมองในเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

3. สมรรถนะที่ 3 การจัดการความเครียด (Stress Management) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ ควบคุมอารมณ์ตัวเอง (Self Control) แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และท้าทาย อดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) เมื่อเจอสถานการณ์ที่เต็มไปด้วย ความเครียด ทำงานเพื่อให้ชีวิตสมดุล (Work/Life Balance) ควบคุมอิทธิพลของความเครียด ถ้าไม่ได้ทำงาน และปรับตัว (Adaptability) ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

4. สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะสร้างพลังภายในตัวเอง (Self-Insight) สมรรถนะสร้างพลังภายในตัวเองจะประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ เชื่อมั่นในตัวเอง (Self Confidence) ที่ทำงานให้บรรลุในฐานะผู้นำ ตระหนักในตัวเอง (Self-Awareness) รู้เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน และความรู้ขอบเขตและข้อจำกัดของตนเอง พึ่งตนเอง (Self Reliance) สามารถทำงานโดยปราศจาก การชี้แนะ และการกำกับของผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) มีความคิดที่ทรงคุณค่าในตัวเอง และศักยภาพในการยอมรับข้อผิดพลาด และระงับพิพากษา (Suspending Judgment) รักษาความเชื่อส่วนบุคคลของคนและอคติมากเกินไป

5. สมรรถนะที่ 5 การเรียนรู้ (Learning) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning Strategies) เทคนิคการพัฒนาตนเองโดยใช้ความหลากหลาย ความอยากรู้ อยากเห็นทางปัญญา (Intellectual Curiosity) ให้คุณค่าการเรียนรู้และแสวงหาสถานการณ์เพื่อ เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ทันทสมัยในงานอาชีพและภาวะผู้นำของตนเอง แสวงหาข้อมูลย้อนกลับ (Seeking Feedback) จริงใจในการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับต่อ งานของตนเองในฐานะผู้นำ และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการเรียนรู้และเติบโตในฐานะผู้นำต่อไป

ด้านที่ 2 การนำผู้อื่น (Leading Others) สมรรถนะ ด้านการนำผู้อื่นแบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 การสื่อสาร (Communicating) พฤติกรรมบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย สื่อสารด้วยการประสานงาน (Communicating with Coworkers) ปฏิบัติการฟัง (Active Listening) อำนวยความสะดวกในการอภิปราย (Facilitating Discussion) การพูดใน สาธารณะ (Public Speaking) การพัฒนาเชื่อมโยงภายนอก (Developing External Contacts) และการสื่อสารกับองค์กรภายนอก (Communicating Outside the Organization)

2. สมรรถนะที่ 2 ความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Awareness) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ เรียนรู้จิตวิทยา (Psychological Knowledge) มีความเชื่อทางสังคม กำหนดเป้าหมายทางสังคม (Social Orientation) หยั่งรู้ทางสังคม (Social Perceptiveness) กำหนดการให้บริการ (Service Orientation) และรักษาความสัมพันธ์เชิงบวก (Nurturing Relationships)

3. สมรรถนะที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (Motivating Others) พฤติกรรมสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ มีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การสร้างพลัง (Taking Charge) กำหนดทิศทางการงาน ผู้อื่น (Orienting Others) การตั้งเป้าหมายสำหรับผู้อื่น (Setting Goals for Others) สร้างความสำเร็จ (Reinforcing Success) และพัฒนาและสร้างทีมงาน (Developing and Building Teams)

4. สมรรถนะที่ 4 พัฒนาผู้อื่น (Developing Others) พฤติกรรมบ่งชี้สำคัญของสมรรถนะการพัฒนาผู้อื่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ความรู้หลักการของการเรียนรู้ (Knowledge of Principles of Learning) การตีความหมายของข้อมูลอื่น ๆ (Interpreting the Meaning of Information for Others) การประเมินจุดแข็งจุดอ่อน (Assessing Others) การฝึกสอนการพัฒนา, การสอน (Coaching, Developing, Instructing)

5. สมรรถนะที่ 5 การมีอิทธิพล (Influencing) สมรรถนะการมีอิทธิพลมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความร่วมมือ (Cooperating) ในการทำงานที่ติดกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การจูงใจ (Persuading) ในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ เพื่อโน้มน้าวในการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง/การเจรจาต่อรอง (Resolving Conflicts /Negotiating) เพิ่มขีดความสามารถ (Empowering) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) และความชำนาญ ด้านนโยบาย (Political Savvy)

ด้านที่ 3 การบริหารงาน (Task Management) สมรรถนะหลักของผู้นำและผู้กำกับดูงานด้านการบริหารงาน (Task Management) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 การดำเนินงาน (Executing Tasks) พฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้งานที่เกี่ยวข้อง (Task-Relevant Knowledge) การมอบหมายงาน (Delegating) ให้ความสำคัญกับรายละเอียด (Attention to Detail) จัดกิจกรรมที่ประสานการทำงาน (Coordinating Work Activities) การให้ข้อเสนอแนะ (Providing Feedback) รวมทั้งข้อเสนอแนะในเชิงบวกและวิพากษ์วิจารณ์ในเวลาที่เหมาะสม และทำงานบนความหลากหลายของงาน (Multi-Tasking)

2. สมรรถนะที่ 2 การแก้ปัญหา (Solving Problems) สมรรถนะการแก้ปัญหาของผู้กำกับดูแลงาน มีพฤติกรรมสำคัญ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ การคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing Data) การมุ่งเน้นเกี่ยวกับจิตใจ (Mental Focus) การตัดสินใจ (Decision Making) การออกแบบระบบการทำงาน (Designing Work Systems)

3. สมรรถนะที่ 3 การจัดการข้อมูลและวัสดุทรัพยากร (Managing Information and Material Resources) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดการวัสดุ (Managing Materials and Facilities) การจัดการข้อมูลทรัพยากร (Managing Information Resources) การบริหารกิจกรรม (Performing Administrative Activities) การรักษาคุณภาพ (Maintaining Quality)

4. สมรรถนะที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Managing Human Resources) พฤติกรรมสำคัญ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การวางแผนการสืบทอด/ฝึกอบรม (Succession Planning/Recruiting) การตัดสินใจที่มีคุณภาพบุคลากร (Personnel Decision Quality) การจัดการด้านนโยบายบุคลากร (Managing Personnel Policies) และการดูแลรักษาความปลอดภัย (Maintaining Safety)

5. สมรรถนะที่ 5 การเพิ่มประสิทธิภาพ (Enhancing Performance) สมรรถนะการเพิ่มประสิทธิภาพมีพฤติกรรมสำคัญประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ เพิ่มความรู้ของงาน (Enhancing Task Knowledge) การขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (Eliminating Barriers to Performance) การเทียบเคียง (Benchmarking) และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Task Management)

ด้านที่ 4 นวัตกรรม (INNOVATION) สมรรถนะของการกำกับและดูแลงานด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ สร้างความคิด (Generating Ideas) วิธีการที่จะแก้ปัญหาการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีเหตุผลแนวทางที่เป็นไปได้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน การสังเคราะห์ การปฏิรูป (Synthesis/Reorganization) ด้วยการค้นหาวิธีที่ดีกว่าที่จะแก้ปัญหาผ่านการสังเคราะห์ และการจัดระเบียบข้อมูล และคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา (Creative Problem Solving) วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาในฐานะผู้นำ

2. สมรรถนะที่ 2 กล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) สมรรถนะกล้าได้กล้าเสียจะมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ การระบุปัญหา (Identifying Problem) สาเหตุของปัญหาที่เป็นไปตามความเป็นจริง หาวิธีการปรับปรุง (Seeking Improvement) อย่างต่อเนื่องที่จะปรับปรุงงานในองค์กร รวบรวมข้อมูล (Gathering Information) ที่เป็นประโยชน์และใช้เฉพาะข้อมูลที่มีความสำคัญ คิดอิสระคิดนอกกรอบ (Independent Thinking) ใช้ความสามารถทางเทคโนโลยี (Technological Savvy) เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

3. สมรรถนะที่ 3 มุมมองที่เป็นบูรณาการ (Intergrating Perspectives) เปิดกว้างความคิด (Openness to Ideas) เต็มใจที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นและพยายามคิดใหม่ ปรับทิศทางการวิจัย (Research Orientation) สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น อ่านอย่างรอบด้าน และทำให้ใจของคุณเปิดรับความคิดและการแก้ปัญหาจากคนอื่น ๆ ร่วมมือ (Collaborating) กับผู้อื่น

ในการทำงานและแสวงหาความคิดเห็นที่แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทำให้คนไม่ทำงานให้หันมาสนใจงาน (Engaging in Non-Work Related Interests) รอบรู้และแสวงหาข้อมูลจากแหล่ง และพื้นที่อื่น ๆ ของการจะค้นหาชีวิตในสถานการณ์ใหม่

4. สมรรถนะที่ 4 การพยากรณ์ (Forecasting) สมรรถนะการพยากรณ์มีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ ระบบรับรู้ (Perceiving Systems) รับทราบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นในระบบหรือการทำนายอย่างถูกต้องในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นประเมินผลกระทบระยะยาว (Evaluating Long-Term Consequences) ประเมินการเปลี่ยนแปลงในระบบในระยะยาว มีวิสัยทัศน์ (Visioning) พัฒนาภาพของสถานการณ์ทำงานในอนาคตขององค์กร การจัดการอนาคต (Managing the Future) ประเมินทิศทางในอนาคตและความเสี่ยงขึ้นอยู่กับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. สมรรถนะที่ 5 บริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing Change) สมรรถนะ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทันต่อสถานการณ์ (Sensitivity to Situations) ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำทลายสถานะเดิม (Challenging the Status Quo) เต็มใจ ที่จะทำหน้าที่ต่อสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติแบบดั้งเดิมที่ทำ เมื่อวิธีการเก่า ๆ ขัดขวางการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน อัจฉริยะความเสี่ยง (Intelligent Risk-Taking) เต็มใจและสามารถ คำนวณความเสี่ยงเมื่อมีความจำเป็น เสริมการเปลี่ยนแปลง (Reinforcing Change) กระตุ้นให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) สมรรถนะด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้กำกับดูแลงาน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 ความรับผิดชอบต่อพลเมือง (Civic Responsibility) สมรรถนะความรับผิดชอบต่อพลเมือง มีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสื่อสารกับชุมชน (Communicating with the Community) เป็นการสื่อสารความตั้งใจขององค์กรและกิจกรรมเพื่อสาธารณะช่วยเหลือชุมชน (Helping the Community) ตามความต้องการของชุมชน ทั้งด้านทรัพยากรทางการเงินและแรงงาน ความเป็นพลเมือง (Civic Action) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลงคะแนนเสียงและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เลือกทำประโยชน์เพื่อสังคม (Adopting Beneficial Values for Society) จัดหาตัวอย่างที่ดี (Providing a Good Example) ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกันอย่างเท่าเทียมกันในสังคม (Social Action) เร่งเปลี่ยนแปลงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่จำเป็นต่อชุมชนหรือประเทศชาติ

2. สมรรถนะที่ 2 ความรู้เรื่องสังคม (Social Knowledge) สมรรถนะความรู้เรื่อง สังคม มีพฤติกรรมสำคัญประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้เรื่องสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (Sociology and Anthropology Knowledge) เกี่ยวกับระบบการเมือง ค่านิยมความเชื่อการปฏิบัติ ความรู้

เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ (History and Geography Knowledge) เกี่ยวกับกายภาพและความสัมพันธ์ระหว่างดินแดนที่แตกต่างกันด้านประวัติศาสตร์และเหตุการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละภูมิภาค ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Knowledge) ทำความเข้าใจภาษาที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาเพื่อการสื่อสารในรูปแบบพูดและการเขียน ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาและความรู้เชิงทฤษฎี (Philosophy and Theology Knowledge) เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับหลักความยุติธรรมในองค์กร (Knowledge of Organizational Justice Principles) ให้ความยุติธรรมระหว่างบุคคล รู้กฎระเบียบทางกฎหมาย (Legal Regulations) ของท้องถิ่นรัฐตลอดเวลา

3. สมรรถนะที่ 3 กระบวนการทางจริยธรรม (Ethical Processes) พฤติกรรมสำคัญ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เปิดรับนโยบาย (Open door Policy) ส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างและสร้างความไว้วางใจโดยการแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนและเป้าหมาย (Instituting and Following Fair Procedures) หลักเกณฑ์และวิธีการในการที่สอดคล้องเป็นกลางถูกต้องที่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า กฎระเบียบที่เป็นธรรม อธิบายการตัดสินใจในลักษณะการเคารพกัน (Explaining Decisions in a Respectful Manner) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างทั่วถึง และตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Ensuring Ethical Behavior of Subordinates) โดยจัดกิจกรรมเสริมนโยบายเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ

4. สมรรถนะที่ 4 การนำผู้อื่น (Leading Others) สมรรถนะการนำผู้อื่นมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับ (Servant Leadership) ใส่ใจความต้องการความกังวล ของผู้อื่นและให้บริการที่ดีที่สุด ให้ความสำคัญหลากหลาย (Valuing Diversity) ส่งเสริมความหลากหลายของมุมมองสมาชิกในทีมและสร้างสรรค์ ความรับรู้ทางวัฒนธรรม การกระจายรางวัลอย่างเป็นธรรม (Distributing Rewards Fairly) การจ่ายเงินและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีการกระจายอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อนอื่น ๆ (Responsibility for Others) เต็มใจที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ หลีกเลี่ยงการแสวงหาประโยชน์ (Avoiding Exploitative Mentality) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. สมรรถนะที่ 5 แสดงความซื่อสัตย์ (Acting with Integrity) สมรรถนะการแสดงความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ จริยธรรมทางการเงิน (Financial Ethics) มีความเข้าใจการจัดการทางการเงินและการบัญชีอย่างมีจริยธรรม จริยธรรมในสถานที่ทำงาน (Work-Place Ethics) ความเข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ความซื่อสัตย์และสุจริต (Honesty and Integrity) ทำตัวในลักษณะคนที่มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม ความรับผิดชอบ (Being Accountable) ยอมรับความรับผิดชอบสำหรับผลกระทบจากการกระทำ

ของตัวเอง ความกล้าหาญของความเชื่อมั่น (Courage of Convictions) หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ⁷⁸

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป) แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คือสำหรับการวิจัยนี้ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้หนังสือ (Literacy) และความสามารถในการอ่าน (Reading Component Skills) 2) ความสามารถในการคิดคำนวณ (Numeracy) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Problem Solving in Technology-Rich Environments)⁷⁹

ประเภทของสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกันคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation: ACH) บริการที่ดี (Service Mind: SERV) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork: TW) จริยธรรม (Integrity: ING) การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise: EXP)

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking: AT) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking: CT) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking: INF) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity: CS) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding: IU) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness: PROAC) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order: CO) ความมั่นใจของตนเอง (Self Confidence: SCF) ความยืดหยุ่นอ่อนปรน (Flexibility: FLX) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing: CI) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality: AQ) การประสานงาน (Coordination: COOR) การวางแผน

⁷⁸Stephen Wagner, *A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead* (Amarica: Central Michigan University, 2004), 5-51.

⁷⁹สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)* (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559), 5.

(Planning: PLAN) การติดตามงาน (Follow up: FO) การเจรจาต่อรอง (Negotiation: NE) การแก้ปัญหา (Problem Solving: PS) การให้คำปรึกษา (Consultation: CONSULT) การบริหารงานวิจัย (Research Management: RM) การบริหารโครงการ (Project Management: PM) การบริหารงบประมาณ (Budget Management: BM) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Literacy: ENG) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ IT (IT Literacy: IT) ความสามารถในการจัดทำเอกสาร (Writing Literacy: WRITE)

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Visioning: VI) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management: CM) การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment: EM) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management: PM) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others: DEV)

4. ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC) หมายถึง ความรู้เฉพาะสายงานที่จำเป็น ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งความรู้ตามสายงาน ประกอบด้วย ความรู้ด้านงาน ทรัพยากรบุคคล (Human Resources Knowledge) การบริหารด้านงานสารสนเทศ (Information Technology Management) ความรู้ด้านงานบัญชี (Accounting Knowledge) ความรู้ในด้านงาน คลังพัสดุและจัดซื้อ (Store and Purchasing Knowledge)⁸⁰

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่นำมาเสนอในงานวิจัยครั้งนี้คือ

สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตตามแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer)

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) กล่าวถึง สมรรถนะที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ประกอบด้วย 1) สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร (For Executives) และ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง เพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ความสำเร็จ ได้แก่ (1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์และ

⁸⁰มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>.

ยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลใน องค์กรและผู้มีส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญา ประชาคมร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น (2) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นในหลาย ๆ องค์กร โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้าน ทั่วไปที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธ์ภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้นแต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้ เพื่อพึ่งพาอาศัย 2) สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ (For Managers) ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้จัดการต้องมีความยืดหยุ่นและความพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ เมื่อต้องนำวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในองค์กรไปปฏิบัติ (2) วิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง (Change Implementation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลง วิธีการในการทำงานเป็นกลุ่มดังต่อไปนี้ (3) นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ (Cotreprencurial Innovation) การสร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงการเป็นเลิศในด้านการผลิตใหม่ การบริการที่หลากหลาย และกระบวนการในการผลิต (4) ความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น และตระหนักถึงคุณค่า ของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน (5) การมอบอำนาจ (Empowering) พฤติกรรมในการบริหารจัดการต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของพนักงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้ เงื่อนไขของข้อมูลย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาการให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งหมดนี้ คือการทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีฝีมือมากกว่าและเกิดการกระตุ้นรู้ถึงความรับผิดชอบที่ยอดเยี่ยม (6) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Team Facilitation) ทักษะกระบวนการกลุ่มต้องการกลุ่มคนที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การกำหนดเป้าหมายและบทบาทที่ชัดเจน การควบคุม “สิ่งที่อยู่นอกเหนือการเจรจา” ความเยียบของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (7) ความพร้อมในการทำงาน (Portability) ผู้จัดการต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและพร้อมเสมอในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือต่างถิ่น หรือที่ใด ๆ ในโลก ผู้จัดการต้องอดทนต่อความเครียดในการเดินทางและต้องเข้าใจวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นเพื่อสามารถสร้างความเข้าใจ

เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้⁸¹ จากงานวิจัยของสเปนเซอร์และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) อ่างในศุภชัย ยาวะประภาช ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ 6 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (Achievement and Action) ในสมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผลประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง 3) ความคิดริเริ่ม และ 4) การแสวงหาข่าวสาร สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Human Service) ในสมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่น และการช่วยเหลือ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 2) การมุ่งสู่การบริการลูกค้า สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence) ในสมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพลและผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ 2) การตระหนักถึงองค์การ และ 3) การสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) ในสมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การมุ่งพัฒนาคนอื่น ๆ 2) การชี้้นำในการใช้อำนาจที่มีอยู่และการยินกราน 3) การให้ความร่วมมือและการ ทำงานเป็นกลุ่ม และ 4) ภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) ในสมรรถนะ กลุ่มการรู้คิด ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดรวบยอด และ 3) ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Effectiveness) ในสมรรถนะกลุ่มประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การควบคุมตนเอง 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ความยืดหยุ่น และ 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์การ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายและถูกอ้างอิงมากที่สุดกว่าได้⁸²

สมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของโบายาซีส (Boyatzis)

โบายาซีส (Boyatzis) ได้ค้นพบว่า ผู้บริหารควรมีสมรรถนะแบ่งกลุ่มเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วยสมรรถนะ 21 สมรรถนะ คือ 1) กลุ่มสมรรถนะในการบรรลุเป้าหมาย (Goal and Action Management Cluster) ได้แก่ (1) สมรรถนะในการมุ่งประสิทธิภาพ (2) สมรรถนะในการวินิจฉัย (3) สมรรถนะในการทำงานเชิงรุก (4) สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ 2) กลุ่มสมรรถนะ

⁸¹Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance** (The United State of America: John Wiley & Sons, 1993), 343 – 347.

⁸²ศุภชัย ยาวะประภาช, **การบริหารบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย** (กรุงเทพฯ: จุฑทอง จำกัด, 2548), 47-48.

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Cluster) ได้แก่ (1) สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (2) สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (3) สมรรถนะในการมองเชิงบวก (4) สมรรถนะในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง 3) กลุ่มสมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership Cluster) ได้แก่ (1) สมรรถนะในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) สมรรถนะในการมองภาพรวม (3) สมรรถนะในการนำเสนอด้วยคำพูด (4) สมรรถนะในการคิดอย่างมีเหตุผล 4) กลุ่มสมรรถนะในด้านการบังคับบัญชา (Directing Subordinates Cluster) ได้แก่ (1) สมรรถนะในการใช้อำนาจ (2) ความมีสัญชาตญาณ (3) สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น 5) กลุ่มสมรรถนะอื่น ๆ (Focus on Others) ซึ่งในที่นี้หมายถึงความมีวุฒิภาวะสูง ได้แก่ (1) สมรรถนะในการควบคุมตนเอง (2) สมรรถนะในการรับรู้ (3) ความอดทนและการปรับตัว (4) สมรรถนะในการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด 6) กลุ่มความรู้พิเศษ (specialized knowledge cluster) ได้แก่ (1) ความจำ (2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะในการศึกษาของ โบยาซีส (Boyatzis) อ้างถึงใน นิสตาร์ก เวชยานนท์ เขาได้เก็บข้อมูลการเปรียบเทียบผู้บริหารระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และได้พบข้อแตกต่าง อาทิ ผู้บริหารของภาคเอกชนจะแสดงสมรรถนะทั้ง 4 ประการในกลุ่มสมรรถนะการบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้บริหารในภาครัฐ โดยเฉพาะในระดับของทักษะในกลุ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารภาคเอกชนจะมีสมรรถนะในการมองภาพรวมและสมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจาได้ดีกว่าผู้บริหารในภาครัฐ ในขณะที่สภาพแวดล้อมภาคเอกชนอาจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ที่ทำให้ผู้บริหารในภาคเอกชนจำเป็นต้องใช้ขีดสมรรถนะในการนำเสนอมากกว่าภาครัฐ ขณะที่ในกลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยสรุปโบายาซีส (Boyatzis) กล่าวว่าใน 21 สมรรถนะ นั้นมีเพียง 12 ตัวแปรที่มีลักษณะที่เรียกว่า สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมุ่งประสิทธิภาพ 2) การทำงานเชิงรุก 3) ความสามารถในการวินิจฉัย 4) สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ 5) ความเชื่อมั่นในตัวเอง 6) สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา 7) สมรรถนะในการมองภาพรวม 8) สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม 9) สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม 10) สมรรถนะในการรับรู้ 11) สมรรถนะในการควบคุมตนเอง และ 12) ความอดทนและการปรับตัว โดยตัวที่ 1 – 7 จะเป็นความสามารถของผู้บริหารในระดับกลางถึงส่วนสูง ส่วนตัวที่เหลือจะเป็นสมรรถนะในระดับที่ เรียกว่า สมรรถนะในจุดเริ่มต้น (Threshold Competencies)⁸³

⁸³ นิสตาร์ก เวชยานนท์, *Competency-Based Approach* (กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2549), 106–112.

สมรรถนะผู้นำของโชเอ็นเฟลด์ท์และสเตเจอร์ (Schoenfeldt and Steger)

โชเอ็นเฟลด์ท์และสเตเจอร์ (Schoenfeldt and Steger) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้จัดการระดับกลาง โดยศึกษาจากผู้จัดการ 2000 กว่าคนใน 12 องค์กร พบว่า มีรูปแบบสมรรถนะดังต่อไปนี้ 1) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ (1) การใช้พลังอำนาจทางสังคม (2) การเด็ดขาดในการพิจารณา (3) การจัดการกระบวนการกลุ่ม และ (4) ความมั่นใจในการประเมินตนเอง 2) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ (1) ความมั่นใจตนเอง (2) การนำเสนอด้วยพูด (3) การคำนึงถึงผลกระทบ และ (4) การวินิจฉัยโดยใช้ข้อคิดเห็น 3) การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา (Directing Subordinates) ได้แก่ (1) การใช้อำนาจฝ่ายเดียว (2) ความเป็นตัวของตัวเอง และ (3) การพัฒนาผู้อื่น 4) การมุ่งเน้นไปที่ผู้อื่น (Focus on Other) ได้แก่ (1) การหยั่งรู้ข้อเท็จจริงภายนอก (2) การควบคุมตนเอง (3) ความทรหดอดทนและการปรับตัว และ (4) การคำนึงถึงสัมพันธภาพ 5) การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้ (Specialized Knowledge) ได้แก่ (1) ความจำ และ (2) การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้เฉพาะงาน⁸⁴

สมรรถนะผู้นำของเฮนเดอร์สัน (Henderson)

เฮนเดอร์สัน (Henderson) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ของผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับรองลงมา ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการมี 10 องค์ประกอบ คือ 1) การยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence) 3) ทักษะด้านการเมือง (Political Skill) 4) ความเข้มแข็งอดทน (Stamina) 5) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 6) การควบคุมการทำงาน (Control) 7) การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) 8) การพัฒนาบุคคลอื่น (Development Others) 9) ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skill) และ 10) การยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ (Compliance)⁸⁵

⁸⁴L. F. Schoenfeldt and J. A. Steger, **Identification and Development of Managerial Talent**, Quoted in Randy L. Desimone and Others, **Human Resource Development** (The United States of America: Harcourt, Inc., 2002), 518.

⁸⁵Iain S. Henderson, **Managerial Competencies : Three Dimension to Managerial Effectivenessm?**, Accessed 25 November 2017, Available from [http://alummi.Absmba.com/ablmimi/pdf/managerial competencies.pdf](http://alummi.Absmba.com/ablmimi/pdf/managerial%20competencies.pdf)

สมรรถนะผู้นำของซาสคิน (Sashin)

ซาสคิน (Sashin) ศึกษาวิจัยทัศนคติของภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องมีสมรรถนะในเรื่องต่อไปนี้ (1) มุ่งสู่ความเป็นผู้นำ (Focused Leadership) (2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) (3) ความน่าเชื่อถือได้ (Trustworthiness) (4) เคารพตนเองและผู้อื่น (Respect for Self and Others) (5) การรับมือกับความเสี่ยง (Risk-Taking) (6) การมอบอำนาจความเป็นผู้นำ (Empowered Leadership) (7) การกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาว (Long-Term Vision) (8) ภาวะผู้นำในองค์การ (Organization Leadership) และ (9) ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership)⁸⁶

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี จำนวน 8 สมรรถนะ แบ่งเป็น 1) สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ คือ (5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (6) การสื่อสารและจูงใจ (7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (8) การมีวิสัยทัศน์

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐาน สำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพ คือ

1) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 รายการตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการปฏิบัติงานจนคุณภาพของงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ 3) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยรายการ 2 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การปรับปรุงระบบบริการ 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

⁸⁶Marshall Sashin, *The Visionary Leader Questionnaire*, quoted in Clarke, Liz, *The Essence of Change* (Great Britain: BPC Wheatons Ltd, Exeter, 1994), 144-145.

3) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยรายการ 3 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

4) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยรายการ 4 ตัว บ่งชี้ดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำสายงานที่ทำให้บุคลากร(ศึกษานิเทศก์) ปฏิบัติงานในองค์กรศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานได้ผล โดยแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมให้ปรากฏเด่นชัด เป็นรูปธรรม กคศ. ได้วิเคราะห์และทำหน้าที่ให้เป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานนิเทศการศึกษา 4 สมรรถนะ สมรรถนะแต่ละด้านจะมีรายการตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพ คือ

5) สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนิน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยรายการ 3 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ 2) ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ 3) ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

6) สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยรายการ 3 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ 2) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 3) ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ อบรม ชี้แนะ ร่วมงาน และช่วยแก้ปัญหา ให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส

ผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยรายการ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8) สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการ ยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยรายการ 4 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาองค์กร 2) ความทันสมัยและ สร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ที่สังกัด⁸⁷

คณะกรรมการคุรุสภา ได้มีประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานความรู้ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แบ่งตามมาตรฐานความรู้ไว้ 8 ด้าน 16 สมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ 1.1) สร้างศรัทธาผู้รับ การนิเทศ เพื่อให้ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศการศึกษา 2.2) สร้างความก้าวหน้าและพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการนิเทศการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 2.1) ใช้เทคนิค อย่างหลากหลายด้วยวิธีกัลยาณมิตร 2.2) สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการ และนำสู่การเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้

3. ด้านแผนและกิจกรรมการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 3.1) สามารถ วางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา แผนการนิเทศที่นำสู่การปฏิบัติได้จริง 3.2) ประเมิน และปรับปรุงแผนการนิเทศ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 4.1) สร้าง ใช้ ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร 4.2) นิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล

5. ด้านการวิจัยทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 5.1) สามารถ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5.2) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้

⁸⁷กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, (2547).

6. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 6.1) ประยุกต์ใช้และการประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 6.2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสื่อสาร

7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 7.1) สามารถบริหารจัดการการศึกษา 7.2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

8. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 8.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะและเสียสละให้สังคม 8.2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ⁸⁸

นอกจากสมรรถนะที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อมุ่งพัฒนาและประเมินบุคลากรในสังกัด ดังกล่าวแล้วคุรุสภาโดยสำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรกำหนด ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพของผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องได้รับการปฏิบัติพัฒนาและประเมินมาตรฐานความรู้ประสบการณ์จรรยาบรรณ และคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โดยใช้หลักการพัฒนา และประเมินแบบสมรรถนะ (Competency – based Development) และเป็นการพัฒนาที่ใช้มาตรฐานเป็นหลัก (Standards-based Management) เป็นหลักเช่นเดียวกันกับ ก.ค.ศ. เป็นระยะ ๆ เช่นมาตรฐานความรู้มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

การประเมินสมรรถนะข้าราชการ

การประเมินสมรรถนะข้าราชการ จิระ งามศิลป์ กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) เป็นการประเมินความสามารถของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ เมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร 2) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคนหรือที่เรียกว่า แผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) 3) เพื่อเสริมสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (Two ways Communication) ในการดูแลข้าราชการผ่านระบบการประเมินและการวางแผน

⁸⁸สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา, **สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556), 43.

พัฒนาร่วมกัน รูปแบบของการประเมิน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) Test of Performance เป็นการทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนคำอธิบาย การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด เป็นต้น แบบประเมินประเภทผู้สอบออกมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลว่าสามารถทำได้ (can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ หรือเรียกว่า แบบทดสอบตัวอย่างเช่น แบบทดสอบความสามารถทางสมอง โดยทั่วไป (General Mental Ability) หรือแบบทดสอบวัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจ ด้านเครื่องจักร เครื่องยนต์และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น 2) Behavior Observation เป็นแบบประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ เช่น การเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน หรือสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ 3) Self Reports เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติความเชื่ออาจจะเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพหรือแบบสำรวจความคิดเห็น เป็นต้น ดังได้กล่าวจากข้างต้นแล้วว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงาน เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้น การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึกและทำการประเมิน การสร้างแบบประเมินสมรรถนะ⁸⁹

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะไว้ว่าเป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งแสดงออกในสถานการณ์ที่จะสะท้อน สมรรถนะในแต่ละเรื่องโดยพฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นข้อมูลหลักฐานที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้ 1) เป็นการประเมินความสามารถของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ เมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร 2) นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของแต่ละคนที่เรียกว่า แผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: individual development plan) 3) เพื่อเสริมสร้างระบบในการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (two way communication) ในการดูแลข้าราชการโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน⁹⁰

⁸⁹จิระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, ชุดที่ 3 (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550), 56-57.

⁹⁰สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตาม ว 27/2552** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552).

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ เป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น⁹¹

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมกับมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี

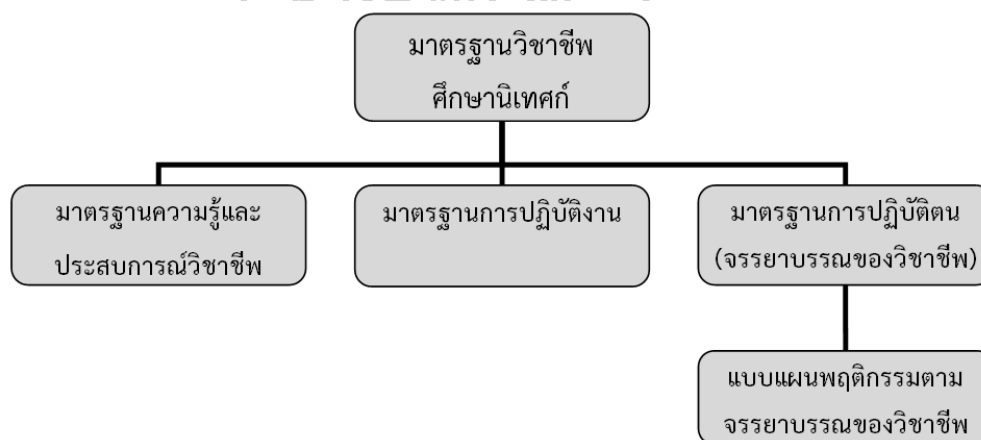
⁹¹สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549).

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวข้องกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป

มาตรฐานของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของคุรุสภา มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5⁹²



แผนภูมิที่ 5 มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของคุรุสภา

ที่มา: คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view..php?mid=136&tid=3&did=258>.

⁹²คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>.

ตารางที่ 1 มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของศึกษานิเทศก์

มาตรฐานความรู้	มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การนิเทศการศึกษา 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 1.4 การประกันคุณภาพการศึกษา 1.5 การบริหารจัดการการศึกษา 1.6 การวิจัยทางการศึกษา 1.7 กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานทางวิชาการ 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.9 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการนิเทศการศึกษา ที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง	1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษารวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2. มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และมีการเผยแพร่

ที่มา: คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>.

ตารางที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
1. การนิเทศ การศึกษา	1. หลักการและรูปแบบการนิเทศ 2. วิธีการและกระบวนการนิเทศ 3. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา 3.1 การวิเคราะห์ พฤติกรรม การนิเทศ การศึกษา 3.2 การสร้างทักษะในการ นิเทศ 3.3 การใช้กลยุทธ์ในการนิเทศ 3.4 การนำนวัตกรรมมา ประยุกต์ใช้ในการนิเทศ 3.5 การควบคุมและการ ประเมินเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา 4. การนิเทศภายใน	1. สามารถวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริม ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา 2. สามารถติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และการบริหารการจัด การศึกษา 3. สามารถประสาน สนับสนุน และ เผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศ การศึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. สามารถใช้เทคนิคการนิเทศได้อย่าง หลากหลายด้วยความเป็น กัลยาณมิตร
2. นโยบายและ การวางแผน การศึกษา	1. ระบบและทฤษฎีการวางแผน 2. บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อ การศึกษา 3. แผนการศึกษาระดับชาติและ ระดับต่าง ๆ 4. การวิเคราะห์และกำหนด นโยบายการศึกษา 5. การวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 6. การพัฒนาและ ประเมินนโยบายการศึกษา	1. สามารถให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผล เพื่อจัดทำนโยบาย แผน และการ ติดตามประเมินผลด้านการศึกษา 2. สามารถให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบายและการวางแผน ดำเนินงาน และการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา 3. สามารถให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์ (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร 2. การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 3. หลักการพัฒนาหลักสูตร 4. การจัดการเรียนรู้ 5. จิตวิทยาการศึกษา 6. การวัดและการประเมินผล 7. การจัดการศึกษาพิเศษ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. สามารถสาธิต แนะนำครูให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของผู้เรียน 3. สามารถประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารคุณภาพ 2. การประกันคุณภาพการศึกษา 3. มาตรฐานคุณภาพการศึกษา 4. กระบวนการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดทำมาตรฐาน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2. สามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3. สามารถให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และการวางระบบการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมรับการประเมินภายนอก
5. การบริหารจัดการการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักและระบบของขบ่วยการจัดการศึกษา 2. หลักการบริหารจัดการการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3. การปฏิรูปการศึกษา 4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา 2. สามารถนิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. สามารถบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ตารางที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์ (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
6. การวิจัยทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระเบียบวิธีวิจัย 2. กระบวนการวิจัย 3. การนำผลการวิจัยไปใช้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 2. สามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3. สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลวิธีการนำเสนอความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ 2. การเขียนรายงาน บทความ ผลงาน การศึกษา ค้นคว้า และอื่น ๆ 3. การวิเคราะห์ วิจัย ผลงานวิชาการอย่างสร้างสรรค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการประเภทต่าง ๆ 2. สามารถแนะนำและให้คำปรึกษา การเขียนเอกสารทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. สามารถนำเสนอความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมต่อการเรียนรู้
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. อินเทอร์เน็ต 3. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 4. ระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ 5. สำนักงานอัตโนมัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาตนและการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

ตารางที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์ (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
9. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	1. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 2. จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา 3. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา 2. มีหลักธรรมในการนิเทศและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ที่มา: คຸຣຸສາ ສາກຸຣຸແລະບຸຄລາກທາງການຮຽນ, ມາດຮຽນວິຊາຮຽນສຶກສານິເທສັກ, ເຂົ້າຄົງເມື່ອ 31 ກຸມພາ 2560, ເຂົ້າຄົງຈາກ <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของศึกษานิเทศก์มืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ร่วมงาน การเป็นผู้จัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศศึกษานิเทศก์มืออาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศศึกษานิเทศก์ต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลทางบวกเสมอ อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจเพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ คุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาจนเป็นผลให้เกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ศึกษานิเทศก์มืออาชีพต้องกำหนด ปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างเต็มศักยภาพ โดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อย

ของผู้รับการนิเทศกำหนดจุดที่จะพัฒนาเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้รับการนิเทศรู้ศักยภาพเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงานและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศและศึกษานิเทศก์เพิ่มพูนพัฒนา ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ศึกษานิเทศก์มีอาชีพวางแผนการนิเทศได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนการนิเทศต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมกับผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่า และเกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับนวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ศึกษานิเทศก์มีอาชีพต้องมีความรู้ในการนิเทศแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและผู้รับการนิเทศจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน และก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์มีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการนิเทศที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของผู้รับการนิเทศ จนผู้รับการนิเทศมีนิสัยในการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ ศึกษานิเทศก์ต้องรู้จักเส้นพัฒนาของผู้รับการนิเทศและเพียรพยายามกระตุ้นช่วยๆ ทำทนายให้ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ด้วยความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นระยะ ๆ โดยพยายามให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเป็นเจ้าของการทำกิจกรรมและการพัฒนาของผู้รับการนิเทศเอง ขั้นตอนในการนิเทศควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา และการสนับสนุนข้อมูลให้กำลังใจให้ผู้รับการนิเทศค้นหาปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ เกิดเป็นการพัฒนา งานในภาวะปกติ เป็นบุคลิกภาพถาวรของผู้รับการนิเทศตลอดไป รวมทั้งเกิดความชื่นชมและศรัทธา ความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบศึกษานิเทศก์มีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ ซึ่งครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏ มีหลักฐานยืนยันชัดเจน การจัดทำรายงานเป็นโอกาสที่จะได้คิดทบทวนถึงงานที่ทำแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย ผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด

นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์ จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์ของรายงานที่ดีย่อมนำไปสู่การประเมินตนเอง การชื่นชมความสามารถของผู้ปฏิบัติ การเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ศิษยานุเทศก์มีภารกิจในการพัฒนาผู้รับการนิเทศโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ หรือจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมสำคัญตามเงื่อนไขที่ผู้นิเทศเสนอแนะ ดังนั้น ผู้นิเทศต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่ประจักษ์เสียก่อน เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือกิจกรรมนั้น ๆ มีน้ำหนัก มีความสำคัญน่าเชื่อถือ ผู้นิเทศจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน มีคุณธรรมจริยธรรม จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศเชื่อถือศรัทธาต่อการนิเทศการศึกษา และปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ศิษยานุเทศก์มีอาชีพร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เสนอแนวทางปรับปรุงที่ดีกว่าเดิม แนะนำการปฏิบัติที่เป็นผลดีกว่าเดิม ไม่หยุดอยู่เพียงการวิพากษ์วิจารณ์ แต่จะชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหา ที่นำไปสู่ผลดี เป็นผู้สามารถร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานขององค์กร เพื่อนร่วมวิชาชีพและชุมชน ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถและคาดหวังผลที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้น โดยตระหนักถึงความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน ที่จะนำไปสู่ผลงานที่ดีที่สุดอยู่เสมอ เป็นที่ยอมรับของผู้รับการนิเทศและผู้ร่วมงาน จนผู้รับการนิเทศเกิดศรัทธาต่อการนิเทศ การปรับปรุงงานและการร่วมงานกับผู้อื่น

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้รับการนิเทศที่มีต่อผู้นิเทศอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย และทันโลก ศิษยานุเทศก์มีอาชีพต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกด้านจนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาผู้รับการนิเทศ การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานนิเทศแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้รับการนิเทศ อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ ศิษยานุเทศก์มีอาชีพสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการ ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาการ โดยการให้รางวัลแก่ผู้รับการนิเทศที่ปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนางานได้เองของผู้รับการนิเทศ ศิษยานุเทศก์จึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการด้วยความกระตือรือร้น

เพียรพยายามที่จะบริการอย่างเต็มที่ ตามขีดสูงสุดของความสามารถ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ สามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ศิษยานิเทศก์มีอาชีพจึงต้องสร้างศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศแต่ละคนและทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์การพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการศึกษาให้พัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง ศิษยานิเทศก์จำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ศิษยานิเทศก์มีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลต่อวิชาชีพ การนิเทศ การศึกษาในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นการประกันได้ว่าการพัฒนา วิชาชีพ การนิเทศการศึกษาจะปรับเปลี่ยนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้วิชาชีพ การนิเทศการศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืนผันแปรตามความก้าวหน้าตลอดไป⁹³

มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายาจา และจิตใจ

⁹³คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ศึกษานิเทศก์ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังแสดงในตารางที่ 3⁹⁴

ตารางที่ 3 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี	(1) เกี่ยวข้องกับข้อบอามุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
(2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด	(2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่องล่เมิตทางเพศ
(3) ศึกษาหาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนา งาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ	(3) ปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิด
(4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	ความเสียหาย

⁹⁴คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>

ตารางที่ 3 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(5) ค้นหาวิธีการทำงาน การพัฒนาวิชาชีพ และสามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดผลต่อผู้รับการนิเทศ (6) นิเทศโดยยึดผู้รับการนิเทศเป็นสำคัญด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (7) พัฒนาวิสัยทัศน์โดยผสมผสานนวัตกรรมเทคโนโลยี และแนวคิด เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ	(4) ไม่รับรู้ ไม่แสวงหาความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแนวคิดเพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ที่มา: คຸຣຸສຸກາ ສຸກາຄຣຸແລະບຸຄລາກຣທາງການຮຽນຮູ້, ມາດຮຽນວິຊາຊີວະປັດທະນາສຶກສານິເທສັກ, ເຂົ້າຄົ້ນເມື່ອ 31 ກຸມພາ 2560, ເຂົ້າຄົ້ນໄດ້ຈາກ <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>.

แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. สึกษານິເທສັກ ຕ້ອງຮັກ ສຸກັທຸກ ສິ່ງສັດຊິສຸຈຽຕິ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວິຊາຊີວະ ແລະ ເປັນສມາຊິກທີ່ດີ ຂອງອົງກອນວິຊາຊີວະ ໂດຍຕ້ອງປະພຸດຕິແລະລະເວັ້ນການປະພຸດຕິຕາມແບບແຜນພຸດຕິກຣມດັ່ງແສດຊງໃນ ຕາຣາງທີ່ 4

ตารางที่ 4 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ (2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้ (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	(1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย (2) ดุหมั่น เหยียดหยาม ใ้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์การวิชาชีพ (3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ตารางที่ 4 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(5) เลือกใช้หลักการ วิธีการที่ถูกต้อง ได้ผลดี ทันสมัย และสอดคล้องกับผู้รับการนิเทศ	(4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน ของทางราชการ จนก่อให้เกิดความ เสียหาย
(6) อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้รับการนิเทศและ ความก้าวหน้าของวิชาชีพ	(5) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ของตน
(7) สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ทาง การศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	(6) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัย องค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อ ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
(8) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรหรือ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ใช้ศาสตร์องค์ความรู้ใน การปฏิบัติงาน	
(9) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรม ของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	

ที่มา: คຸຣຸສາ ສາກຸຣຸແລະບຸຄລາກທາງການຊຶກຊ້າ, ມາຕຣຸນາວິຊາຊີບຊຶກຊ້າວິຊາຊີບ, ເຂົ້າເຖິງເມື່ອ
31 ກຣກຸວາກຸມ 2560, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈາກ <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136136&tid=3&did=258>

แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ศึกษานิเทศก์ ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และ
ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ศึกษานิเทศก์ ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และ
ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ศึกษานิเทศก์ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
6. ศึกษานิเทศก์ ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ
อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
7. ศึกษานิเทศก์ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ
ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบ
แผนพฤติกรรมดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) สนับสนุน ส่งเสริมผู้รับบริการนิเทศให้ประสบความสำเร็จตามความถนัด ความสนใจและศักยภาพของแต่ละคน	(1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
(2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	(2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่
(3) มีข้อมูล แนวทางปฏิบัติที่หลากหลายให้ผู้รับบริการนิเทศนำไปใช้เป็นตัวอย่าง	
(4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้รับบริการนิเทศ	
(5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้ผู้รับบริการนิเทศพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ	
(6) ให้ผู้รับบริการนิเทศได้ร่วมวางแผนพัฒนาตนเอง และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง	
(7) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้รับบริการนิเทศ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	

ที่มา: คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>

แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ศึกษานิเทศก์ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
(2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(2) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้ง ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย
(3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	(3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(4) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(4) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	(5) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิดโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
	(6) แอบอ้างชื่อหรือผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของตน
	(7) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือแตกความสามัคคี

ที่มา: ศุภสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136136&tid=3&did=258>

แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคม

9. ศึกษานิเทศก์ พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม แบบแผนพฤติกรรม ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
(2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน	(2) ไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

ที่มา: คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136136&tid=3&did=258>

หน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
2. ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
3. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนวทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้ง ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
4. ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
5. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง

6. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ

8. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการในลักษณะ ตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

9. ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย⁹⁵

บทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการ

1. ประสานงาน/ชี้แนะหลักสูตร มีความสามารถในการนำสาระของหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอน และตอบข้อสงสัยของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับหลักสูตรได้ตลอดเวลา

2. การจัดการเรียนการสอน เช่น การแบ่งเวลาของสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ในชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ และการนำนวัตกรรมมาใช้

3. ส่งเสริมการสอนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น การนำนวัตกรรมมาให้ความรู้และ เสริมกิจกรรมการเรียนรู้

4. นิเทศการสอน และประเมินการสอน

5. ส่งเสริม/เปลี่ยนแปลงสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับเหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบัน

6. ช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

7. เป็นผู้นำของการสอนการเรียนรู้ตลอดเวลา

8. ช่วยเหลือโรงเรียนเพื่อสร้างความคาดหวังของนักเรียนในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

9. สร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนอย่างแน่นแฟ้น : ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

10. มีความรู้ความเข้าใจและความพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย

⁹⁵สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล, **หน้าที่ ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://www.npeo.go.th/web2017/officials.php?officials_id=05.

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ศึกษานิเทศก์พึงมี

1. ความรอบรู้ในงานของศึกษานิเทศก์ : ความรอบรู้ในเชิงกว้างและลึก
2. ความรอบรู้ในการศึกษา และทันต่อความเปลี่ยนแปลง : นโยบายของการจัดการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในและต่างประเทศ
3. วิสัยทัศน์อันยาวไกล : ผู้นำทางการศึกษาจำต้องสร้าง กำหนด และถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีความหมาย ความเข้าใจ และความตระหนักว่าสิ่งที่จะต้องทำในปัจจุบันอนาคตนั้นมีความจำเป็น และความสำคัญอย่างไร แท้ที่จริงในอุดมการณ์การสร้างวิสัยทัศน์ควรเกิดจากบุคคลทุกคนในทีมงานนั้น
4. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับศึกษานิเทศก์ เพราะเป็นผู้นำทีมงานอยู่เสมอ
5. สร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น
6. ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมทีมงาน พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
7. สร้างช่องทางให้มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
8. มีอารมณ์มั่นคงและมีวุฒิภาวะ
9. ยอมรับจุดเด่นและจุดอ่อนของตนเองและผู้อื่น
10. สร้างความศรัทธาที่ผู้อื่นให้กับตน ความศรัทธานี้จะส่งเสริมความยอมรับ ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่นที่ทุกคนให้กับศึกษานิเทศก์

แนวทางปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

1. ทำความรู้จักกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง การทำความรู้จักจะช่วยสร้างความปรารถนาที่จะช่วยกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. สื่อสารกับบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยอย่างชัดเจน ปัจจุบัน การสื่อสารมีหลากหลาย อย่างไรก็ตามการสื่อสารระหว่างบุคคลยังมีความจำเป็นและสำคัญ
3. สร้างความสำนึกเป็นเจ้าของจะช่วยให้ทุกคนในทีมงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเพราะถือว่าความสำเร็จของงานตนเองมีส่วนร่วมอยู่ด้วย
4. ใช้ความเชื่อมั่นในตนเองให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นนี้จะเป็นการสร้างความเชื่อถือและการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราไม่หวั่นไหวในการแก้ปัญหา หรือเมื่อเกิดความผิดพลาด
5. มีความเข้าใจต่อคนอื่น บรรพบุรุษได้กล่าวไว้ “จงปฏิบัติตนต่อผู้อื่น เหมือนกับที่ตนเองต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติกับตน” เราไม่ควรคาดหวังว่าผู้อื่นควรหยุดทำงานของเขาแล้วมาปฏิบัติงานให้เรา

6. ปฏิบัติตนสม่ำเสมอและเป็นตัวอย่างในฐานะเป็นผู้นำในวงวิชาการเราควรสร้างมาตรฐานให้สูงไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นผู้นำที่ทำได้ และเป็นตัวอย่างได้

7. ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จ เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จ ควรให้ผู้อื่นได้ชื่นชมและเห็นคุณค่า นอกจากนี้การได้รับความสนใจและการยกย่องก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานอีกด้วย

การพัฒนาตนในวิชาชีพ

1. มีแผนพัฒนาตนเองในวิชาชีพเป็นรายปี
2. ศึกษาดูงาน เข้าร่วมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ และประชุมวิชาการในสาขางานที่ตนเองรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพ
3. อ่าน/เขียนบทความทางวิชาการ สร้างงานวิจัยและเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ
4. สร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง เพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
5. มีกลุ่มเพื่อนที่จะแลกเปลี่ยนความรู้/ความคิดเห็น เช่น เพื่อนแนะนำเพื่อน และเพื่อนผู้ติชม เป็นต้น
6. ปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อสนองตอบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การปฏิรูปการศึกษา เมื่อศึกษานิเทศก์ปรับเปลี่ยนแล้ว ผู้ร่วมงาน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จะปรับเปลี่ยนไปด้วยทั้งในด้านความตระหนัก ความรู้ และความสามารถ
7. ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู พัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผลไปสู่การพัฒนาการเรียนทั้งด้านวิชาการ และสังคม
8. แม้ว่าจะงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางหลักสูตรและการสอนของศึกษานิเทศก์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังซับซ้อนและไม่ชัดเจน แต่จะพออนุมานได้ว่าความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ทางหลักสูตรและการสอน สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
9. เสาะแสวงหาแนวคิด/หลักการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา/สร้างรูปแบบของหลักสูตรและการสอนและนิเทศอยู่เสมอ⁹⁶

⁹⁶สายหยุด จำปาทอง, บทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการ, เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://suwanlaong.wordpress.com/2017/04/04/บทบาทของกรนิเทศก์ใน/>.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถและความพร้อมที่จะกระตุ้น เสนอแนะแนวทางการศึกษาให้ครูได้พัฒนาเต็มความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การทำงานกลุ่ม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นผู้ประสานงาน ผู้ประเมินผล ผู้สังเกตการณ์ และเป็นผู้อำนวยความสะดวก⁹⁷

ภารกิจกิจของศึกษานิเทศก์

1. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ หลักการและรูปแบบการนิเทศ วิธีการและกระบวนการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา การสร้างทักษะในการนิเทศการใช้กลยุทธ์ในการนิเทศ การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ การควบคุมและการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายใน โดยสามารถวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนและการบริหารจัดการการศึกษา ประสาน สนับสนุน และเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศการศึกษาแกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิคการนิเทศได้อย่างหลากหลาย ด้านความเป็นกัลยาณมิตร

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ได้แก่ ระบบและทฤษฎีการวางแผน บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา แผนการศึกษาระดับชาติและระดับต่าง ๆ การวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและประเมินนโยบายการศึกษา โดยสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลเพื่อจัดทำนโยบาย แผนและการติดตามประเมินผลด้านการศึกษา ให้คำแนะนำปรีกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนดำเนินงานและการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ให้คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา หลักการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา การวัดและการประเมินผล การจัดการศึกษาพิเศษ โดยสามารถให้คำแนะนำ คำปรีกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สาธิตแนะนำครูให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของผู้เรียน ประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

⁹⁷อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, **กัลป์ยานมิตรการนิเทศ**, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision-3/>.

4. การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การบริหารคุณภาพ การประกันคุณภาพ การศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษา กระบวนการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก สถานศึกษา สามารถศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดทำมาตรฐาน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา โดยนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะและการวางระบบการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของ สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมรับการประเมินภายนอก

5. การบริหารจัดการการศึกษา ได้แก่ หลักและระบบขบข่ายการจัดการศึกษา หลักการ บริหารจัดการ การศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การปฏิรูปการศึกษา กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา นิเทศการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหาร จัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

6. การวิจัยทางการศึกษา ได้แก่ ระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการเรียนการสอน ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ ได้แก่ กลวิธี การนำเสนอความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ การเขียนรายงาน บทความ ผลงาน ผลการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ วิจัยผลงานวิชาการอย่างสร้างสรรค์ โดยสามารถเขียนเอกสาร ทางวิชาการประเภทต่าง ๆ แนะนำและให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการ แก่คุณครู และบุคลากรทางการศึกษา นำเสนอความรู้ แนวคิด ทฤษฎีด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสม ต่อการเรียนรู้

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ สำนักงานอัตโนมัติ โดยสามารถ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนและการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษา แนะนำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ศึกษานิเทศก์ จรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดย ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีหลักธรรมในการนิเทศและ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี⁹⁸

⁹⁸สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <https://nitespkn2.thai.ac/home/info/>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามนโยบายนิเทศเต็มพิกัด ไว้ดังนี้

1. บทบาททางด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ (Information Management) ศึกษานิเทศก์ต้องมีข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน ครูผู้บริหารโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ รอบด้าน

2. บทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้น (Support and Improvement) ถือเป็นบทบาทหลักของศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ

3. บทบาทในด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Development) ศึกษานิเทศก์ต้องให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน และสามารถ ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ บทบาทของศึกษานิเทศก์จึงจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ การเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนา การกระตุ้นการสร้างวัฒนธรรม การวิจัยสู่ชั้นเรียน และสนับสนุนครูพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานการวิจัย

4. บทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม จุดเน้น (Network) ศึกษานิเทศก์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระตุ้นหรือเป็นผู้ประสาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้น และการสร้างเครือข่ายการนิเทศ กับเพื่อนศึกษานิเทศก์ด้วยกันเองเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

5. บทบาทการพัฒนาการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถประเมินตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศเต็มพิกัด กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง⁹⁹

⁹⁹ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisor)** (กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555), 10-12.

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักงานศึกษาธิการภาค แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 5 กลุ่ม ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 8 กลุ่ม ซึ่งศึกษานิเทศก์จังหวัดได้ปฏิบัติหน้าที่ใน กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ในส่วนหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีดังนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

2. ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหาร การจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

3. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนว การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผล ระบบบริหารและการจัดการศึกษา

4. ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

5. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนการรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ในการตรวจราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง

6. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

7. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ

8. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะ ตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

9. ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย¹⁰⁰

¹⁰⁰สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” 12 มิถุนายน 2560.

กลิกแมน กอร์ดอน และโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross Gordon) กล่าวว่า ผู้นิเทศควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความรู้ (knowledge) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิผลในการดำเนินการ และความเข้าใจถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มาตรฐานความสำเร็จของสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จความรู้ในการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน บุคคลในวัยผู้ใหญ่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอาชีพครู ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษา การนิเทศ การศึกษา และแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา 2) ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรมกรณีพิเศษในลักษณะใดบ้างที่จะมีผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด 3) ทักษะทางเทคนิค (technical skills) ต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (observing) การวางแผน (planning) การประเมินผล (assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (evaluating instructional improvement)¹⁰¹

โอลิวา และ พอร์วีส (Oliva and Pawlas) กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ 4 บทบาท ได้แก่ 1) ผู้ประสานงาน (Coordinator) หน้าที่เป็นผู้ประสานของโปรแกรม ครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน และรายงานผล ศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโปรแกรมและครู เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีความรู้ในการพัฒนาการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นเสมือนผู้อำนวยการพัฒนาบุคลากร โดยวางแผนกับครูจัดเตรียมประเมินผล และในการจัดการอบรมให้แก่ครู 2) ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน และการพัฒนาบุคลากร ในการให้คำปรึกษาแก่ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำเป็นรายบุคคลแก่ครู ในขณะที่เดียวกันศึกษานิเทศก์อาจเป็นผู้ช่วยเหลือครู ในการกำหนดและติดตามเป้าหมายในการดำเนินการ และเป็นหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้ช่วยครูในการพัฒนา ด้านหลักสูตร ตลอดจนการสาธิตการสอนให้แก่ครู 3) ผู้นำกลุ่ม (Group leader) ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำในการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนหรือการพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทนี้ ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับพลวัตรของกลุ่ม และต้องมีทักษะการเป็นผู้นำกลุ่มใช้กระบวนการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน 4) ผู้ประเมิน (Evaluator) ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ช่วยของครู ในการประเมินผลการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตร

¹⁰¹Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon, **The basic guide to supervision and instructional leadership**, 2nd ed. (Boston: Pearson Education, 2009).

ช่วยเหลือครู การวิจัยเกี่ยวกับปัญหา ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยกระบวนการวัดและประเมินผลต้องวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของผลงาน¹⁰²

โคล, สแชร์ริงเจอร์ และแฮร์ริช (Cole, Scharinger and Harris) ได้กล่าวถึงสมรรถนะ ศึกษาศึกษาชั้นสูงนั้น โดยระบุถึงการแสดงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความสามัคคี ในองค์กร 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร 3) การเป็นที่ปรึกษา 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น 5) วางกรอบแนวทาง ในการทำงานให้กับสถานศึกษา 6) วางกรอบแนวทางในการสอนของครู 7) การส่งเสริมการจัดการทำ หลักสูตรของสถานศึกษาที่เหมาะสม 8) การนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครู อย่างใกล้ชิด และ 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าของครูอย่างใกล้ชิด¹⁰³

ชินวรณ์ บุญยเกียรติ กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ 1) บทบาทสำคัญของ ศึกษานิเทศก์ในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ขณะเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นกระบวนการพัฒนาครู ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการสอนรูปแบบใหม่ให้ได้ โดยทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน 2) ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแนวคิดการสอนเป็นการจัดการ เรียนรู้ เปลี่ยนวิธีคิดของครู ช่วยครูแก้ปัญหาการเรียนการสอน และศึกษานิเทศก์ ต้องกล้าท้าทาย ทำผลงานเชิงนโยบายให้ประสบความสำเร็จ เป็นพี่เลี้ยงทำงาน มีความเที่ยงตรงตลอดจนมี การสร้างเครือข่ายและเป็นพันธมิตรกับผู้บริหารจัดการเรียนการสอนจนนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพครู¹⁰⁴

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ ปรับบทบาทศึกษานิเทศก์ใน 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ศึกษานิเทศก์ทำงาน เสมือนระบบคอมพิวเตอร์ ในรูปแบบ Multi-function หมายถึง ศึกษานิเทศก์ทุกคนจะต้องปรับ บทบาทการทำงาน โดยในด้านวิชาการก็ควรจะทำหลาย ๆ อย่างไปได้อย่างเห็นศึกษานิเทศก์ มีความเชี่ยวชาญในกลุ่มสาระวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ 2) ศึกษานิเทศก์ทำตัวเสมือน Supervisor คือ คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอนที่ได้ไปทำการนิเทศได้พัฒนาการสอนในทางวิชาการ

¹⁰²Peter F. Oliva and George E. Pawlas, *Supervision for today's school*, 8th ed. (New York: John Wiley & Sons, June 2007).

¹⁰³ Michael S. Cole, William S. Schaninger Jr. and Suanley G. Harris, "The Workplace Social Exchange Network: A Multilevel, Conceptual Examination," *Group and Organization Management* 27 (2002): 145-163.

¹⁰⁴ชินวรณ์ บุญยเกียรติ, 180 วัน ร้อยเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนา (กรุงเทพฯ: กระทรวง ศึกษาธิการ, 2553).

ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) ให้ปรับบทบาทเสมือนตนเองเป็น Mentor หมายถึง เป็นพี่เลี้ยงที่คอยดูแลครูในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานวิชาการ หรือแม้แต่เรื่องทุกข์ร้อนของครู เพราะศึกษานิเทศก์จะเป็นคนสำคัญที่ครูให้ความไว้วางใจที่จะบอกเล่าปัญหา และนำข้อมูลที่จำเป็นไปแจ้งแก่ครูเช่นกัน¹⁰⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวอย่างสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ดังนี้ 1) พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานอย่างมีคุณภาพ 2) นิเทศสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาผลงานที่แสดงเอกลักษณ์ตามศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน ปรับบรรยากาศและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานภายใน โรงเรียนแบบกัลยาณมิตร ฝึกกำลังสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ 3) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูผู้สอนผลิตและพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 4) วิจัยและพัฒนาหลักสูตร ปรับวิธีวัดและประเมินผลที่เน้นสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตร 5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งในการพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศตามศักยภาพ 6) ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ค้นคว้าพัฒนาตนเองสำหรับครู 7) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาสำหรับครู 8) พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการใช้สื่อ ICT และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน 9) รวบรวมผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีเพื่อเผยแพร่ให้ครูเลือกใช้และนำไปพัฒนา ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดทำสื่อใช้ ICT มากขึ้น 10) ส่งเสริมให้มีระบบภาคีเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์โรงเรียนต้นแบบ ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 11) ส่งเสริมโรงเรียนให้บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB)¹⁰⁶

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2556 ได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนด้านการนิเทศสำหรับศึกษานิเทศก์นำไปใช้ เรียกว่า “นิเทศเต็มพิกัด” เพื่อส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

¹⁰⁵ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์, “สพฐ.แนะศึกษานิเทศก์ปรับบทบาทตัวเอง 3 ประเด็น,” **คมชัดลึก** (23 กันยายน 2553): 9.

¹⁰⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 95

1. ตรงประเด็น เป็นจุดเน้นการขับเคลื่อนเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ ที่ศึกษานิเทศก์จะต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน สามารถวินิจฉัยปัญหา ค้นหาสาเหตุ และดำเนินการนิเทศเพื่อแก้ไขปัญหาได้จริง

2. เต็มกำลัง เป็นการระดมสรรพกำลัง ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายให้เห็นผลอย่างรวดเร็ว

3. เต็มพื้นที่ เป็นการนิเทศที่ทั่วถึงครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย และมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ รวมทั้งต้องเชื่อมโยงเครือข่ายในพื้นที่ให้มาเป็นพลังหนุนเสริมการพัฒนาคุณภาพ¹⁰⁷

จากการวิเคราะห์สมรรถนะงานเอกสารวิชาการทฤษฎี หน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.ค.ศ. และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดสมรรถนะที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังนี้ 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ยึดมั่นในความถูกต้อง 6) การคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์ 7) การใช้อิทธิพลและการจูงใจ 8) การประสานสัมพันธ์ 9) ความสามารถในการเรียนรู้ 10) ภาษาและเทคโนโลยี 11) คุณธรรม จริยธรรม 12) การสื่อสารซึ่งศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อศึกษานิเทศก์จังหวัดได้ทราบถึงสมรรถนะของตนเองเพื่อใช้ในการครองตน ครองคนและครองงาน จะส่งผลต่อการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

¹⁰⁷ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนิเทศเติมพิกัด** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 7.

พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators Dictionary)

ความหมายของพจนานุกรม(dictionary)

แมคฟาการ์ (Macfarquhar) ในหนังสือ An English Reade's Dictionary ใช้รูปภาพในการสื่อความหมายแทนการอธิบายคำจำกัดความ ซึ่งการอธิบายในลักษณะนี้จะมีใจความมากกว่าการเขียนอธิบายคำ อีกทั้งยังเป็นการเลือกอธิบายความหมายที่ดีกว่าพจนานุกรมที่ใช้คำศัพท์ในการอธิบายความหมายด้วย¹⁰⁸

พรอคเตอร์ (Procter) กล่าวว่า การให้คำอธิบายในลักษณะนี้เป็นลักษณะเฉพาะของ Loggman Dictionary of contemporay English เป็นการจำกัดขอบเขตจำนวนคำศัพท์ ในขณะที่ Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English และ An English Reader's Dictionary กล่าวว่า เป็นการให้ความหมายคำศัพท์ที่ชัดเจนและเป็นคำที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ¹⁰⁹

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของพจนานุกรมไว้ว่า พจนานุกรม หมายถึง หนังสือว่าด้วยถ้อยคำในภาษาใดภาษาหนึ่งเรียงตามลำดับตัวอักษร โดยทั่ว ๆ ไปจะบอกความหมาย และที่มาของคำขึ้นต้นด้วย¹¹⁰

พจนานุกรม คือ รายชื่อของคำ เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ หรือ A-Z โดยให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับคำ เช่น ตัวสะกด ที่มาของคำพยางค์ คำย่อ การอ่านออกเสียง การเน้นเสียง ความหมายของคำ ภาพประกอบคำที่มีความหมายเหมือนกัน เป็นต้น แต่พจนานุกรมก็ไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดดังกล่าวครอบคลุมทุกเล่ม แต่ที่หลัก ๆ ต้องมีเกี่ยวกับพจนานุกรม คือ เรื่องของความหมายของคำศัพท์ การอ่าน การสะกดคำ¹¹¹

สรุปได้ว่า พจนานุกรม หมายถึง หนังสือที่รวบรวมคำศัพท์โดยได้เรียงลำดับของพยัญชนะและสระไว้ โดยได้ให้ความหมายของคำศัพท์ การอ่าน การสะกดคำ ที่มาของคำพยางค์ คำย่อ การอ่านออกเสียง การเน้นเสียง คำขึ้นนำคำศัพท์ ส่วนต่าง ๆ ของประโยค คำหลัก คำผสม ความหมายของคำ การออกเสียง การสะกดคำ รากศัพท์ และคำจำกัดความ

¹⁰⁸Macfarquhar P., “ESL Learner Dictionary: A study of Definition Difficulty” (Master Degriff of Linguistic Thesis, University of Hawaii, 1984), 45.

¹⁰⁹Paul Procter, *Longman dictionary of contemporary English* (London: Longman group, 1984), 323.

¹¹⁰ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* (กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์, 2546), 753.

¹¹¹วรวัจน์ เกตุดี, *พจนานุกรม*, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.school.net.th/library/create-web/10000/generality/10000-4177.html>

ประเภทของพจนานุกรม วรวัจน์ เกตุดี กล่าวว่าพจนานุกรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พจนานุกรมฉบับสมบูรณ์ เป็นพจนานุกรมที่อธิบายความหมายของคำโดยละเอียดทุกด้าน รวมทั้งคำที่ยังใช้ในภาษาพูดและคำพูดที่เลิกใช้แล้ว
2. พจนานุกรมฉบับย่อ เป็นประเภทที่รวบรวมคำที่ใช้กันอยู่บ่อย ๆ ในภาษาหรือให้คำอธิบายเป็นไปอย่างย่อพอเข้าใจ¹¹²

จินตนากริล กล่าวว่า พจนานุกรมแบ่งตามลักษณะรูปเล่มได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. พจนานุกรมฉบับสมบูรณ์ ให้คำอธิบายคำศัพท์อย่างละเอียด รวมคำศัพท์ที่ใช้ในภาษานั้น ๆ ทุกคำ ทั้งคำที่เลิกใช้แล้ว คำที่ใช้ในปัจจุบัน คำที่มาจากภาษาอื่น ให้ความหมายของแต่ละคำอย่างละเอียด โดยแยกอธิบายในแต่ละความหมาย หากคำนั้น ๆ มีหลายความหมาย และให้ตัวอย่างการใช้คำในความหมายต่าง ๆ มักเป็นพจนานุกรมขนาดใหญ่หรือขนาดตั้งโต๊ะ
2. พจนานุกรมฉบับย่อ ให้คำอธิบายคำศัพท์อย่างย่อ ๆ ไม่ละเอียดมากนัก รวมคำศัพท์ที่ใช้ในปัจจุบันเท่านั้น พจนานุกรมแบ่งตามประเภทของวิชาได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 พจนานุกรมทั่วไป หรือพจนานุกรมภาษา คือ พจนานุกรมที่รวมคำศัพท์ทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าเป็นศัพท์เฉพาะสาขาวิชาใด แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

2.1.1 พจนานุกรมภาษาเดียว อธิบายคำศัพท์โดยใช้ภาษาเดียวกับคำที่ต้องการอธิบายซึ่งเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ภาษาไทย-ภาษาไทย) Webster's New World Dictionary (ภาษาอังกฤษ-ภาษาอังกฤษ) เป็นต้น

2.1.2 พจนานุกรมสองภาษา อธิบายคำศัพท์จากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่ง เช่น พจนานุกรมไทย-อังกฤษ New Model English-Thai Dictionary เป็นต้น

2.1.3 พจนานุกรมหลายภาษา อธิบายคำศัพท์จากภาษาหนึ่งเป็นภาษาอื่นตั้งแต่สองภาษาขึ้น เช่น พจนานุกรมไทย-อังกฤษ-ฝรั่งเศส เป็นต้น

2.2 พจนานุกรมเฉพาะวิชา คือ พจนานุกรมที่รวมคำศัพท์เฉพาะวิชาใดวิชาหนึ่งไว้ เช่น พจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์ ได้ให้ความรู้เฉพาะศัพท์ทางวิชาคอมพิวเตอร์ พจนานุกรมการศึกษาให้ความรู้เฉพาะศัพท์ทางการศึกษา พจนานุกรมชีววิทยา ให้ความรู้เฉพาะศัพท์ทางวิชาชีววิทยา เป็นต้น¹¹³

¹¹²วรวัจน์ เกตุดี, **พจนานุกรม**, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.school.net.th/library/create-web/10000/generality/10000-4177.html>.

¹¹³จินตนากริล, **พจนานุกรม**, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.geocities.com/jintanarilp/subtype1.html>.

ส่วนประกอบของพจนานุกรม

กูธ (Guth) กล่าวว่า ส่วนประกอบของพจนานุกรม ได้แก่ ที่มาของคำศัพท์ (geographic คำศัพท์หลัก (headword) คำชี้แนะ (guide word) ความหมาย (definition) สภานุกรมศาสตร์ (geographic) การออกเสียง (pronunciation) และตัวย่อของคำศัพท์ (abbreviation)¹¹⁴

ฮอร์นบี้ (Honby) กล่าวว่า พจนานุกรมประกอบด้วยคำศัพท์มากมายที่ได้เรียงไว้ตามลำดับตัวอักษร ทุก ๆ คำศัพท์บอกให้ทราบถึงการเริ่มต้นของคำศัพท์และเป็นคำศัพท์ประเภทไหน เช่น คำนาม คำสรรพนาม คำกริยา คำบุพบท คำอุทาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังอธิบายความหมายของคำ ซึ่งความหมายของคำอาจมีมากกว่าหนึ่งความหมายรวมทั้งแสดงตัวอย่างเหมาะสมในแต่ละข้อความหรือแต่ละเนื้อหา และยังแยกความแตกต่างของความหมาย โดยใส่หมายเลขกำกับไว้ รวมทั้งเรียบเรียงคำศัพท์ที่มีการใช้ถี่หรือบ่อย โดยการเรียงคำศัพท์ของการใช้คำศัพท์ และบอกความหมายเหมาะสมของการใช้สำนวนซึ่งมีสัญลักษณ์ IDM หรือ PHRV คือการใช้คำกริยา เพื่อช่วยให้ผู้ใช้พจนานุกรมเข้าใจมากยิ่งขึ้น¹¹⁵

จากการศึกษาส่วนประกอบของพจนานุกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พจนานุกรมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พจนานุกรมฉบับสมบูรณ์ และพจนานุกรมฉบับย่อโดยทั้ง 2 ประเภทได้รวบรวมคำศัพท์และแปลความหมายอธิบายอย่างละเอียด พจนานุกรมประกอบไปด้วยความหมายของศัพท์ กลุ่มคำวลี ภาพประกอบคำศัพท์ สัญลักษณ์ การออกเสียง ข้อมูลด้านเสียง ข้อมูลด้านความหมาย การใช้คำให้เหมาะสมกาลเทศะ และบุคคล บอกความหมายและแยกความแตกต่างของความหมาย โดยมีเลขกำกับ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators: PIs)

ความหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators: PIs) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators: PIs) หมายถึง ตัวชี้วัดผลงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะเด่นของ PIs ได้แก่ เป็นตัววัดผลงานที่เป็นรูปธรรม จับต้องได้ เป็นตัวเลข ถือได้ว่าเป็นข้อมูลในลักษณะของ hard data ที่สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาเปรียบเทียบในลักษณะของการบวก ลบ คูณ หารได้ และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับอดีต ปัจจุบัน และนำมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าเป้าหมายสำหรับอนาคตได้¹¹⁶

¹¹⁴Hans P. Guth and Edgar H. Schuster, *The tools of English* (New York: Mc Graw-Hill, 1975), 51-59.

¹¹⁵Honby A. S. and Parnwel E. C. l, *An English-Reader's Dictionary* (Bangkok: Thai Wattana Panich, 1999), 9.

¹¹⁶อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, *Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1* (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 12-13.

ในการกำหนด Pls ที่เป็นตัวชี้วัดผลงานของตัวบุคคลนั้นจะกำหนดขึ้นจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งงาน (Job Description: JD) ซึ่ง Pls ที่กำหนดขึ้นจะมีจำนวนที่ข้อก็ได้ขึ้นอยู่กับหน้าที่งานของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description : JD) ดังนั้นการกำหนด Pls ให้ชัดเจน องค์กรจะต้องจัดทำหรือทบทวน JD ตามตำแหน่งงานให้ถูกต้องและเป็น JD ที่คาดหวังหรือที่ควรจะเป็นมากกว่า JD ที่กำหนดขึ้นจากภารกิจหน้าที่งานในปัจจุบัน

สรุปว่า Pls ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้วัดผลการทำงานของพนักงานตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่ง Pls ที่กำหนดขึ้นไม่จำกัดจำนวนข้อ โดยกำหนดขึ้นจากขอบเขตภาระหน้าที่งานที่ควรจะเป็นของตำแหน่งงานมากกว่าเป็นหน้าที่งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นก่อนการกำหนด Pls องค์กรจะต้องออกแบบหรือทบทวน JD ของแต่ละตำแหน่งงานให้สมบูรณ์มีความชัดเจนก่อนเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนด Pls ให้สอดคล้องกับขอบเขตงานที่กำหนดขึ้น

ประโยชน์ของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls)

1. การสร้าง Pls หมายถึง คลังข้อมูลของตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators Inventory) เป็นการกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของแต่ละตำแหน่งงาน จะทำให้พนักงานเห็นว่าขอบเขตงานแต่ละข้อถูกวัดด้วยปัจจัยการวัดผลงานในเรื่องใดบ้าง
2. ใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) พบว่า Pls ที่กำหนดขึ้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นตัวหลักที่ถูกเลือกขึ้นมาเป็นปัจจัยวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกข้อ การคัดเลือก Pls ข้อใดที่เป็นตัวหลักจะต้องเกิดจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการพูดคุยกัน เป็นการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องทำความเข้าใจกับพนักงานถึงเหตุผลความจำเป็นในการคัดเลือกให้ Pls ข้อนั้นเป็นข้อหลักที่จะนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เนื่องจากการจัดทำคลังข้อมูล Pls จะใช้เป็นปัจจัยพิจารณาเลือก KPIs ที่เหมาะสมของตำแหน่งงานที่ไม่เหมือนกันในแต่ละปี ซึ่ง Pls ที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นกรอบในการคัดเลือก KPIs ที่ใช้เป็นปัจจัยประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะให้ Pls ข้อใดเป็นข้อหลักเพื่อนำไปสู่การประเมินผลงานของตัวบุคคลต่อไป พบว่า Pls ที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกให้เป็น KPIs ในปีนี้แต่สามารถถูกคัดเลือกให้เป็น KPIs ในปีถัดไปได้

5. ภายหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันแล้วว่า Pls ข้อใดจะเป็นข้อหลัก ขั้นตอนถัดมาก็คือการกำหนดเป้าหมาย (target) ของ Pls ที่ถูกคัดเลือกให้เป็นตัวหลัก เป้าหมายที่กำหนดจะต้องเป็นค่าของตัวเลขที่ใช้เป็นกรอบหรือทิศทางการทำงานปฏิบัติของพนักงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน

6. ลดการติดตามและบันทึกข้อมูลจาก Pls ทุกข้อ เมื่อกำหนดได้แล้วว่า Pls ข้อใดที่จะเป็นข้อหลัก รวมถึงกำหนดเป้าหมายของแต่ละ Pls ที่คัดเลือกขึ้นแล้ว ขั้นตอนถัดมาที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี ได้แก่ การตีความและบันทึกข้อมูลตาม Pls ที่คัดเลือกขึ้นโดยการติดตามเฉพาะ Pls ข้อสำคัญ ๆ ที่เป็น KPIs เท่านั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องพูดคุย (feedback) กับพนักงานถึงสถานะของการปฏิบัติงานจริงว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นของ Pls ที่เป็นข้อหลักหรือไม่

7. ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการสอน แนะนำพนักงาน รวมถึงการหาวิธีการพัฒนาความสามารถของพนักงาน หากผู้บังคับบัญชาติดตามแล้วพบว่าผลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ผู้บังคับบัญชา จะต้องนำ Pls แต่ละข้อที่คัดเลือกให้เป็นข้อหลักมาพิจารณาเพื่อหาจุดอ่อนของพนักงาน และการหาวิธีการพัฒนาจุดอ่อนที่จะส่งผลต่อการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของ Pls ที่เป็นข้อหลัก¹¹⁷

บุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls) กลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนด Pls แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน มีหน้าที่

1. จัดทำและปรับปรุงขอบเขตงานที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) พบว่า ผู้บริหารบางคนที่เข้าใจผิดคิดว่าหน้าที่ในการจัดทำและปรับปรุงขอบเขตงาน คือ หน่วยงานบุคลากร เนื่องจากเข้าใจว่าภารกิจของหน่วยงานบุคลากรก็คือรับผิดชอบงานทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ดังนั้นจึงเข้าใจว่าการจัดทำและทบทวน JD จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานบุคลากร

2. กำหนดตัวชี้วัดผลงาน (Pls) ที่วิเคราะห์จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงการชี้แจงแก่พนักงานถึง Pls ที่กำหนดขึ้นตามภารกิจหน้าที่งานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งคลังข้อมูล Pls ที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนด KPIs ต่อไป

3. คัดเลือก Pls ที่เป็นข้อหลัก และจะนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละปี พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายของ Pls ที่เลือกให้เป็นข้อหลักสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและจัดเก็บข้อมูลของ KPIs ที่คัดเลือกเพื่อนำมาใช้พูดคุยกับพนักงานว่ามีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่

¹¹⁷ เรื่องเดียวกัน, 14-15.

พนักงาน มีหน้าที่

1. ร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (PIs) พร้อมทั้งการคัดเลือก PIs ข้อหลักที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลงานหลักที่ถูกคัดเลือกขึ้น โดยพนักงานสามารถสอบถามในประเด็นที่สงสัยในช่วงที่มีการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา

2. หาวิธีการปฏิบัติให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตามตัวชี้วัดผลงานหลักแต่ละข้อ ถือว่า PIs ที่ถูกคัดเลือกขึ้นนั้นจะเป็นเป็นข้อตกลงในการทำงานของพนักงานในแต่ละปี ทั้งนี้พนักงานจะต้องสำรวจผลงานของตนเองเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่คาดหวังไว้ในแต่ละเดือน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตนเองด้วยช่องทางการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ การศึกษาจากข้อมูลในอินเทอร์เน็ต การสอบถามผู้รู้ การติดตามเฝ้าดูแม่แบบ การขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การดูงาน เป็นต้น

3. รับฟังข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากผู้บังคับบัญชาในช่วงระหว่างปีเพื่อรับรู้สถานะของผลงานตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ในช่วงของการ feedback พนักงานจะต้องรับฟังสถานะการทำงานของตนเองด้วยความตั้งใจ สอบถามเมื่อมีข้อสงสัย พร้อมทั้งรับฟังแนวทางการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ พนักงานสามารถนำช่องทางการพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นมาใช้ควบคู่ไปกับแนวทางการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้ด้วย

หน่วยงานบุคลากร มีหน้าที่

1. จัดทำหรือปรับปรุงแบบฟอร์มใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description: JD) เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (PIs) พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนทำหน้าที่เขียนใบกำหนดหน้าที่งานและ PIs ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เช่น ผู้อำนวยการจัดทำ JD/PIs ของผู้จัดการ ผู้จัดการจัดทำ JD/PIs ของหัวหน้างาน และหัวหน้างานจัดทำ JD/PIs ของพนักงาน เป็นต้น

2. สอน แนะนำ และให้คำปรึกษาในการเขียนหรือทบทวน JD ตามแบบฟอร์มที่นำเสนอ โดยเน้นการฝึกทำจริงเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดทักษะการเขียน JD ที่ถูกวิธี หน่วยงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่เป็นทั้งนักสอนและเป็นทั้งที่ปรึกษาในการเขียนหรือทบทวน JD พร้อมทั้งสอนแนะแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดผลงานที่เป็นข้อหลักสำหรับใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

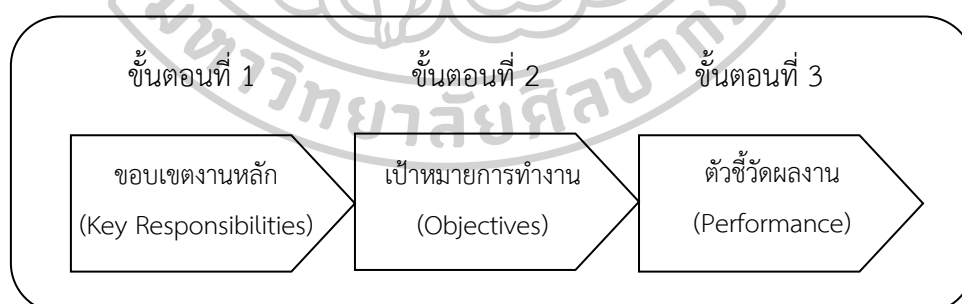
3. ติดตามว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานจริงที่เกิดขึ้นกับพนักงานในช่วงระหว่างปีหรือไม่ พร้อมทั้งมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานถึงแนวทางหรือช่องทางการพัฒนา/ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

หน่วยงาน บุคลากรมีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานในการเลือกใช้ช่องทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามท้องค้การกำหนดขึ้น¹¹⁸

ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs) การกำหนด PIs จะวิเคราะห์จากใบกำหนดหน้าที่งานของแต่ละตำแหน่งงาน หรือ JD ทั้งนี้เนื้อหาที่ปรากฏใน JD จะแตกต่างกันในแต่ละองค์การซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาหลัก ๆ ที่จำเป็นจะต้องเขียนไว้ใน JD ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป หมายถึง การระบุชื่อตำแหน่งงาน พร้อมทั้งหน่วยงานที่สังกัด
2. ผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชา หมายถึง การรับว่าตำแหน่งงานที่เขียนขึ้นตรงกับตำแหน่งงานใดโดยตรง และมีตำแหน่งงานใดเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง
3. ขอบเขตงานโดยสรุป หมายถึง การสรุปรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบอย่างย่อ เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของงานที่ตำแหน่งงานนั้นต้องรับผิดชอบ
4. คุณสมบัติของตำแหน่งงาน หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของตำแหน่งงานที่ไม่ใช่คุณสมบัติของตัวบุคคล ได้แก่ การศึกษาประสบการณ์ และเอกสารประกอบที่จำเป็นต้องมี
5. ความสามารถประจำตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงาน ประกอบด้วยความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถด้านบริหารจัดการ (Managerial Competency) และความสามารถตามขอบเขตงาน (Functional Competency)

นอกจากนี้เนื้อหาสำคัญอีกส่วนที่กำหนดไว้ใน JD ได้แก่ ขอบเขตงานหลักเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง และตัวชี้วัดผลงานสามารถเชื่อมโยงไปยังการกำหนด PIs ของแต่ละตำแหน่งงานต่อไป ดังแสดงในแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 แสดงขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs)

ที่มา: อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Performance Indicators (PLs) Dictionary เล่ม 1** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 15-17.

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 15-17.

ขอบเขตงานหลัก (Key Responsibilities) หมายถึง รายละเอียดของงานที่กำหนดขึ้นตามที่คุณบังคับบัญชาคาดหวัง โดยมีวิธีการเขียนขอบเขตงานที่ชัดเจนดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นด้วยคำกริยา คำกริยา หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก เช่น จัดทำ จัดเก็บ รวบรวม จัดเตรียม ประสานงาน กำหนด วางแผน ต่อรอง ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมินผล ออกแบบ เป็นต้น ทั้งนี้ในการเขียนคำกริยาจะต้องพิจารณาถึงลักษณะงานที่ควรจะเป็นของตำแหน่งงานด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ใช้คำว่า กำหนด ตรวจสอบ สอบทานวางแผน เสร็จต่อรอง พิจารณานุมัติ สำหรับพนักงานจะใช้คำว่า รวบรวม จัดเตรียม จัดทำ จัดเก็บ คำนวณ บันทึก ประสานงาน ติดตาม เป็นต้น

2. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ขอบเขต งานที่เขียนต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบ เช่น พนักงานบัญชี ทำหน้าที่ รวบรวมและจัดทำบัญชีหัวหน้างานบัญชีทำหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีที่จัดทำ และผู้จัดการบัญชีทำหน้าที่ในการกำหนดและวางแผนการปรับปรุงระบบบัญชี เป็นต้น

3. พิจารณาจาก Work Instruction การเขียนขอบเขตงานจะต้องนำ Work Instruction ที่กำหนดขึ้นมาใช้พิจารณาควบคู่ไปกับการเขียนรายละเอียดงาน โดยวิเคราะห์ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิต (Output) เช่น ตำแหน่งงานช่างซ่อมบำรุง ให้วิเคราะห์ว่าก่อนซ่อมบำรุงจะต้องทำอะไรบ้าง เช่น รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลการแจ้งซ่อม จัดเตรียมอุปกรณ์การซ่อม ระหว่างการซ่อมจะต้องทำอะไร เช่น ซ่อมบำรุงตามแนวทางที่กำหนด ทดสอบระบบเพื่อตรวจสอบการใช้งาน และหลังจากซ่อมเสร็จแล้วต้องทำอะไรบ้าง เช่น จัดทำ รายงานการซ่อมบำรุงระบบประจำวันและประจำเดือน เป็นต้น

เป้าหมายการทำงาน (objectives) หมายถึง ผลงานหรือเป้าหมายที่คุณบังคับบัญชาคาดหวังจากการทำงานของตำแหน่งงาน พบว่า องค์กรหลายแห่งที่นำเป้าหมายการทำงานมาใช้เป็น ปัจจัยวัดความสำเร็จในการทำงาน หรือที่เรียกว่า Management by objectives (MBO) ทั้งนี้วิธีการ กำหนดเป้าหมายการทำงานมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์จากขอบเขตงาน การเขียนเป้าหมายการทำงานต้องเขียนให้สอดคล้องกับ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ เป็นความสำเร็จที่คุณบังคับบัญชาคาดหวังจากงานที่มอบหมายให้ในแต่ละข้อ เช่น เจ้าหน้าที่จัดซื้องานที่รับผิดชอบ คือ จัดทำและติดต่อกับ supplier ในการจัดส่งสินค้าให้ตรงตาม ที่หน่วยงานร้องขอ เป้าหมายการทำงานคือ สินค้าสั่งซื้อได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของลูกค้า เป็นต้น

2. เป้าหมายการทำงานต้องมีทิศทาง คำว่า “ทิศทาง” หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการวัดในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ลูกค้าน้ำ ความปลอดภัย และต้นทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เช่น

ปริมาณ	ผลิตสินค้าได้ครบตามจำนวนที่กำหนด
คุณภาพ	สินค้าจัดส่งได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของลูกค้า
ระยะเวลา	สินค้าจัดส่งให้กับหน่วยงานที่ร้องขอได้ตามเวลาที่กำหนด
ลูกค้า	ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าความปลอดภัย อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นลดลง
ต้นทุน/ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด

ตัววัดผลงาน (Performance Indicators: Plis) หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของงานหรือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยมีแนวทางการเขียน Plis ที่ถูกต้อง ดังต่อไปนี้

1. ขึ้นต้นด้วยคำบ่งชี้ตัวเลข Plis ที่เขียนขึ้นจะต้องสามารถวัดและกำหนดเป้าหมายเป็นค่าของตัวเลขได้ ดังนั้นการเขียน Plis จะต้องขึ้นต้นด้วยคำบ่งชี้ตัวเลข ได้แก่ ร้อยละ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนข้อ ระยะเวลา มูลค่า โดยการนำคำบ่งชี้ตัวเลขนำหน้าข้อที่ต้องการวัด เช่น ร้อยละ ความพึงพอใจของลูกค้า จำนวนครั้งในการจัดทำเอกสารบัญชีผิดพลาด จำนวนโครงการที่กำหนด จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า ระยะเวลาในการซ่อมบำรุงระบบ มูลค่ายอดขาย เป็นต้น

2. วิเคราะห์จากเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่คาดหวัง การเขียน Plis จะต้องเขียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังแต่ละข้อ เช่น เจ้าหน้าที่จัดซื้องานที่รับผิดชอบคือจัดทำและติดต่อกับ supplier ในการจัดส่งสินค้าให้ตรงตามที่หน่วยงานร้องขอ เป้าหมายการทำงาน คือ สินค้าสั่งซื้อได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของลูกค้าและตัวชี้วัดผลงาน คือ จำนวนครั้งในการสั่งซื้อสินค้าที่ไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดของลูกค้า เป็นต้น

3. Plis ที่กำหนดขึ้นไม่จำกัดจำนวนข้อ โดยวิเคราะห์จากเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงานเนื่องจาก Plis ที่กำหนดขึ้นถือว่าเป็นคลังข้อมูล Plis เท่านั้น ยังไม่ใช่ตัวชี้วัดผลงานหลักที่จะนำไปใช้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานดังนั้นผลที่คาดหวังสามารถกำหนด Plis ได้มากกว่าหนึ่งข้อ เช่น ผลที่คาดหวังเรื่องลูกค้าพึงพอใจในสินค้า สามารถกำหนด Plis ได้สองข้อ ได้แก่ เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้า และจำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า เป็นต้น¹¹⁹

การเชื่อมโยงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Plis) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs)

การกำหนด Plis ที่วิเคราะห์จากผลที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาต้องการนั้นจะใช้เป็นแนวทางตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการคัดเลือก Plis ข้อหลักที่สำคัญที่ถือว่าเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indications: KPIs) ที่ถูกนำไปผูกโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี

¹¹⁹ เรืองเดียวกัน, 17-19.

ดังนั้นแนวทางการคัดเลือก Pls ข้อใดที่เป็นที่ KPIs นั้น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องร่วมกันพิจารณา Pls ทั้งหมดที่ถูกกำหนดขึ้นโดยนำหลักการของ S-M-A-R-T มาใช้ในการกำหนด KPIs ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีการกำหนด Pls และ KPIs ดังแสดงในตารางที่ 8¹²⁰

ตารางที่ 8 ตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีการกำหนด Pls และ KPIs

Pls-ไม่จำกัดจำนวนข้อ	KPIs-จำกัดจำนวนข้อระหว่าง 3-5 ข้อ
<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งในการประสานงานผิดพลาด - จำนวนครั้งในการจัดเตรียมเอกสาร อุปกรณ์ และอาหารว่าง/อาหารกลางวันล่าช้า - เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจต่อการให้บริการงาน ฝึกอบรม - จำนวนครั้งในการสรุปรายชื่อและจัด รายงาน ล่าช้ากว่าที่กำหนด - เปอร์เซ็นต์การเข้าอบรมของกลุ่มเป้าหมาย - เปอร์เซ็นต์การติดตามผลพฤติกรรมของผู้เรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด - จำนวนครั้งในการจัดส่งเอกสารให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานล่าช้า 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งในการจัดเตรียมเอกสาร อุปกรณ์ และอาหารว่าง/อาหารกลางวันล่าช้า - เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจต่อการให้บริการงาน ฝึกอบรม - จำนวนครั้งในการสรุปรายชื่อและจัดทำ รายงานล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด - เปอร์เซ็นต์การเข้าอบรมของกลุ่มเป้าหมาย - จำนวนครั้งในการจัดส่งเอกสารให้กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานล่าช้า
8 Pls	5 KPIs

ที่มา: อารณ ภู่วิทยพันธ์, Performance Indicators (PLs) Dictionary เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 23.

ความหมายของพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary)

Pls Dictionary ประกอบด้วยคำสองคำหลักได้แก่ “Pls หรือ Performance Indicators” และ Dictionary หมายถึง พจนานุกรม เมื่อรวมสองคำไว้ด้วยกัน Pls Dictionary จึงหมายถึง พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดรายละเอียดที่สำคัญของตัวชี้วัดผลงาน ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญรวมทั้ง 15 ส่วน ได้แก่ ความหมาย มุมมอง (ด้าน) วัตถุประสงค์ สูตรคำนวณ หน่วยวัด ความถี่ในการเก็บข้อมูล ผู้กำหนดเป้าหมาย หน่วยงานเจ้าภาพ ที่มาของเป้าหมาย ข้อมูลดิบ ในอดีต เป้าหมายปัจจุบัน ระดับการประเมิน เอกสารที่เกี่ยวข้อง และผู้เก็บข้อมูล

¹²⁰ เรื่องเดียวกัน, 21-23.

ประโยชน์ของพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs Dictionary)

1. PIs Dictionary เป็นกรอบหรือแนวทางในการคัดเลือก KPIs ซึ่งการจัดทำ PIs Dictionary จะช่วยให้เข้าใจตรงกันว่า PIs ที่เขียนขึ้นนี่คืออะไร เนื่องจากความเข้าใจที่ตรงกันย่อมนำไปสู่การคัดเลือก KPIs ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดังนั้นจึงเป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ที่สนใจศึกษานำไปประยุกต์ใช้มากกว่าการนำไปใช้ทันที

2. ผู้ที่สนใจศึกษาสามารถนำแนวคิด PIs Dictionary ไปใช้ในการเขียน KPIs Dictionary ของแต่ละองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องทำ PIs Dictionary ขึ้นมาก่อน ทั้งนี้การจัดทำ PIs Dictionary จึงไม่จำเป็นต้องทำแต่ละแห่งจะต้องจัดทำ PIs Dictionary เหมือนตัวอย่างที่จัดทำไว้ หลังจากที่กำหนด PIs ใน Job Description แล้ว สามารถเลือก KPIs จาก PIs และนำ KPIs ที่คัดเลือกมาจัดทำเป็น KPIs Dictionary ต่อไป

3. PIs Dictionary ที่จัดทำในครั้งนี้ เป็นตัวอย่างตัวชี้วัดผลงานของสายงานต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำ KPIs Dictionary¹²¹

บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs Dictionary)

การจัดทำ PIs Dictionary จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง หน่วยงานใดที่เลือก PIs เป็น KPIs ของตำแหน่งงาน และเป็น KPIs ร่วม (Common KPIs) กับตำแหน่งงานอื่น ๆ ควรจะมีเจ้าภาพในการเขียน KPIs Dictionary ก่อน เพื่อไม่ให้ PIs ที่ถูกเลือกให้เป็น KPIs เขียนขึ้นโดยมีเนื้อหาที่แตกต่างกันมาก ทั้ง ๆ ที่เป็น KPIs ตัวเดียวกัน แต่เป็นตัวรวมของตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่ทำงานต่างหน่วยงานกัน ดังนั้นควรจัดตั้ง PIs ร่วมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานด้านการตลาดของฝ่ายการตลาดซึ่งการเขียน KPIs Dictionary เรื่องยอดขาย ฝ่ายขายจะเป็นเจ้าภาพในการเขียนรายละเอียดก่อน หลังจากนั้นจึงส่งให้ฝ่ายการตลาดนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

2. หน่วยงานเจ้าภาพในการเขียน KPIs Dictionary ที่เป็นตัวร่วม และหลังจากนั้นจึงนำส่ง KPIs Dictionary ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ในการกำหนดค่าเป้าหมายตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน เช่น KPIs เรื่องยอดขายของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานด้านการขายของฝ่ายขาย เป็นต้น

3. ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน หลังจากเจ้าภาพจัดทำ KPIs Dictionary แล้ว ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะต้องสร้าง KPIs Dictionary ของหน่วยงานตนเอง โดยการนับจำนวน KPIs ทั้งหมดที่เลือกจาก PIs ของทุกตำแหน่งงานที่สังกัดในหน่วยงาน หลังจากนั้นจึงจัดทำ

¹²¹เรื่องเดียวกัน, 30-31.

KPIs Dictionary ของหน่วยงานของตนเอง สำหรับ KPIs ข้อใดที่เป็น KPIs ของหน่วยงานอื่น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาแนวทางการเขียน KPIs ร่วมข้อนั้นให้มีแนวทางการเขียน KPIs Dictionary คล้ายกันในบางประเด็น เช่น ความหมาย วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย สูตรการคำนวณ เป็นต้น และกำหนดรายละเอียดที่ต่างกันไปในบางประเด็น เช่น ที่มาของเป้าหมาย เป้าหมายในปีที่แล้ว เป็นต้น โดยนำ KPIs Dictionary ที่เป็นตัวรวมจากหน่วยงานเจ้าภาพมาปรับใช้ให้เหมาะสม

4. พนักงาน ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานสามารถมอบหมายให้พนักงานจัดทำ KPIs Dictionary ได้ แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องอธิบายแนวทางและวิธีการเขียนให้ชัดเจนก่อน และหลังจากที่พนักงานจัดทำ KPIs Dictionary เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบปรับปรุง และชี้แจงกับพนักงานอีกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเพื่อให้ KPIs Dictionary เป็นเสมือนคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

5. หน่วยงานบุคลากร มีหน้าที่ในการจัดทำแบบฟอร์ม (template) KPIs Dictionary และคู่มือการเขียน KPIs Dictionary พร้อมทั้งสอนแนะผู้บังคับบัญชาในการเขียน KPIs Dictionary เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการเขียนที่เหมือนกัน ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการนำ KPIs Dictionary ที่จัดทำขึ้นไปใช้ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ และแนะนำแนวทางในการติดตามการดำเนินงานของพนักงานให้เป็นไปตาม KPIs Dictionary ที่จัดทำขึ้น¹²²

แนวทางการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary)

การจัดทำ Pls Dictionary ในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางช่วยในการเขียน KPIs Dictionary ของแต่ละองค์กรนั้น ขอนำเสนอประเด็นสำคัญที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความหมายของ Pls เป็นการขยายความเพิ่มเติมถึง Pls ที่จัดทำขึ้นมา เขียนสรุปความหมายของ Pls เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่า Pls ที่จัดทำขึ้นมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอย่างไรบ้าง มีคำใดบ้างที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน เช่น ความผิดพลาดต้องระบุให้ชัดเจนว่าอะไรผิดพลาด หรือกลุ่มเป้าหมายต้องระบุให้ชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมาย หมายถึงใคร เป็นต้น

2. การเขียนมุมมอง เนื่องจากเป็นพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อความสะดวกสำหรับผู้สนใจศึกษานำไปเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงแบ่งประเภทของมุมมองออกเป็น 5 มุมมอง ได้แก่

¹²²เรื่องเดียวกัน, 34-35.

2.1 **คุรุสภา** ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน¹²³

2.2 **ก.ค.ศ.** ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน¹²⁴

3. **วัตถุประสงค์** การเขียนประโยชน์ของการกำหนด PIs เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความจำเป็นของการจัดทำ PIs และการคัดเลือก PIs ให้เป็น KPIs ซึ่งองค์การหลายแห่งที่กำหนด KPIs ขึ้นมาแล้วพนักงานยังไม่เข้าใจว่า KPIs ที่กำหนดขึ้นมีประโยชน์อย่างไร โดยเฉพาะต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น “วัตถุประสงค์” ที่เขียนขึ้นจะทำให้พนักงานเข้าใจและรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของ KPIs ที่กำหนดขึ้น

4. การเขียนสูตรคำนวณเป็นการกำหนดที่มาของการคิดโดยเฉพาะตัวชี้วัดผลงานที่เป็นเปอร์เซ็นต์ต้องระบุให้ได้ว่าเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดขึ้นจะวัดจากเรื่องใดบ้าง ซึ่งการระบุสูตรการคำนวณที่ชัดเจนจะทำให้ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลข้อมูลที่จัดเก็บในระหว่างปี

5. การเขียนหน่วยวัดจะต้องกำหนดเป็นค่าของตัวเลข เช่น จำนวนครั้ง จำนวนเรื่อง จำนวนเงิน จำนวนโครงการ เปอร์เซ็นต์ มูลค่า ระยะเวลา เป็นต้น ทั้งนี้การเขียนหน่วยวัดที่ชัดเจนจะต้องเขียนให้สอดคล้องกับชื่อของ PIs เช่น จำนวนข้อร้องเรียน หน่วยวัด คือ จำนวน เรื่อง หรือ ยอดขายหน่วยวัด คือ จำนวนเงิน เป็นต้น การระบุหน่วยวัดที่ชัดเจนจะทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามหน่วยวัดที่กำหนดขึ้น

6. **ความถี่ในการเก็บข้อมูล** เป็นการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลว่าจะเริ่มบันทึกข้อมูลช่วงไหน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมีข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานจริงเพื่อนำมาใช้ในการบริหารผลงานของทีมงานได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการนำผลการทำงานจริงของพนักงานแต่ละคนมาวางแผนปรับปรุงให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในช่วงถัดไปก่อนถึงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี

7. **ผู้กำหนดเป้าหมาย** โดยส่วนใหญ่ผู้กำหนดเป้าหมายจะเป็นผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ยกเว้นกรณีที่เป็น KPIs ร่วมที่ต้องการให้ค่าเป้าหมายเหมือนกัน สำหรับหน่วยงานที่ต้องใช้

¹²³ คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**, เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>.

¹²⁴ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/Table6/Law/Law.htm>.

KPIs ร่วมที่เหมือนกัน หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพ KPIs ร่วมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของ KPIs ร่วมข้อนั้น ทั้งนี้ องค์การจะต้องกำหนดก่อนว่า 1) KPIs ข้อใดที่เป็น KPIs ร่วมบ้าง 2) KPIs ร่วมข้อใดที่ใช้ค่าเป้าหมายที่เหมือนกัน และ 3) KPIs ร่วมข้อใดที่ให้แต่ละหน่วยงานกำหนดค่าเป้าหมายเองได้ ไม่ใช่ KPIs ร่วม

8. หน่วยงานเจ้าภาพ เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล หาก Pls ข้อใดที่ถูกคัดเลือกให้เป็น KPIs ร่วม หน่วยงานเจ้าภาพจะเป็นหน่วยงานหลักที่เป็นเจ้าของ KPIs ข้อนั้น ยกเว้น Pls ที่ถูกคัดเลือกให้เป็น KPIs แต่ไม่ใช่ KPIs ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานต้นสังกัดนั้นจะเป็นหน่วยงานเจ้าภาพที่ทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูลตาม KPIs ที่กำหนดขึ้นของหน่วยงานนั้น

9. ที่มาของเป้าหมาย แหล่งข้อมูลในการกำหนดค่าเป้าหมายของ Pls มีที่มาจาก 1) ข้อมูลดิบในอดีต (history) หมายถึงข้อมูลของ Pls ที่ทำได้จริงในอดีตในช่วงปีที่ผ่านมา 2) เปรียบเทียบกับ Pls ขององค์การอื่น ๆ (Benchmarking) หมายถึงการตรวจสอบค่าตัวเลขหรือค่าเป้าหมายของ Pls จากองค์การอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดค่าเป้าหมายตาม Pls ของหน่วยงาน 3) นโยบายองค์การ (corporate policy) หมายถึงค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจากความต้องการของผู้บริหารระดับสูง และ 4) การคาดคะเนหรือประมาณการ (forecast) หมายถึงค่าเป้าหมายที่ได้จากการคาดการณ์เนื่องจากเป็น Pls ที่ไม่เคยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในอดีตที่ผ่านมา

10. การกำหนดข้อมูลดิบในอดีตเพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดค่าเป้าหมายในปีปัจจุบัน ซึ่งการกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมนั้นจะต้องนำค่าของตัวเลขที่ทำได้จริงในปีที่ผ่านมา นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดค่าเป้าหมายในปีถัดไป ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถตรวจสอบได้ว่าผลงานที่ได้จริงมีค่าสูง กลาง หรือต่ำกว่าผลงานที่ทำได้ในอดีตที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง

11. การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบันซึ่งสามารถกำหนดขึ้นจากข้อมูลดิบในอดีต การประมาณการนโยบายองค์การหรือเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ อย่างไรก็ตามการกำหนดค่าเป้าหมายปีปัจจุบันที่ดีที่สุดจะกำหนดขึ้นจากข้อมูลดิบในอดีตที่ทำได้จริงมาใช้กำหนดเป็นค่าเป้าหมายในปีปัจจุบัน ทั้งนี้การกำหนดค่าเป้าหมายปีปัจจุบันนั้นจะกำหนดขึ้นในช่วงต้นปีโดยการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

12. การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมายว่าจะอยู่ในค่าใดบ้าง ในที่นี้กำหนดให้ค่าเป้าหมายอยู่ระดับที่ “3” หมายถึง ทำได้ตามมาตรฐาน ยกเว้นว่าค่าเป้าหมายที่มีค่าเข้าใกล้ค่า maximum แล้วได้แก่ 100 % หรือ 0 ค่าเป้าหมายสามารถหยาบมาเป็นระดับที่ “4” หรือ “5” ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของ Pls ในแต่ละข้อ ประเด็นที่สำคัญก็คือ การตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ในการกำหนดตัวเลขเป้าหมาย และการกระจายค่าตัวเลขมายังแต่ละระดับ โดยกำหนดให้ระดับที่ 1 หมายถึงผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ไปจนถึงระดับที่ 5 หมายถึงผลการปฏิบัติงานสูง/ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด

13. แผนการดำเนินงานเป็นแนวทางหรือกรอบที่จะทำให้ค่าเป้าหมายของ Pls ที่กำหนดขึ้นประสบผลสำเร็จโดยมีกรอบในการกำหนดแผนการดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) Man หมายถึง แผนการทำงานที่มุ่งเน้นที่กำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพของคน 2) Money หมายถึง งบประมาณที่ใช้ เป็นการเพิ่มหรือลดงบประมาณเพื่อให้เป้าหมายของ Pls ที่กำหนดบรรลุผลสำเร็จ 3) Management/ Methods หมายถึง วิธีการบริหารจัดการโดยการปรับปรุง และพัฒนาขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงานภายใน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 4) Materials/Machine หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรที่นำมาใช้ในองค์การด้วยการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยและสะดวกต่อการใช้งาน

14. เอกสารที่เกี่ยวข้อง การระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นแบบฟอร์ม แบบประเมิน แบบบันทึก หรือรายงานที่จัดทำขึ้น เป็นเอกสารที่อ้างอิงที่ช่วยทำให้ผู้เก็บข้อมูลรู้ว่าจะต้องเก็บข้อมูลผลงานจริงตาม KPIs ที่กำหนดขึ้นจากแหล่งข้อมูลหรือเอกสารใดบ้าง เอกสารที่เกี่ยวข้องจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าเป็นเอกสารเรื่องอะไร และระบุเฉพาะเอกสารสำคัญและที่เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น

15. ผู้เก็บข้อมูลเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้เก็บข้อมูลสามารถเป็นบุคคลที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานเดียวในกรณีที่เป็นตัวชี้วัดผลงานที่กำหนดขึ้นเฉพาะของหน่วยงานนั้น ไม่ใช่ Pls ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม หากมีตัวชี้วัดผลงานที่ถูกกำหนดให้เป็นตัวร่วม ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานอื่นได้¹²⁵

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในประเทศ

สุรุฎมิ ย์ญญลักษณ์ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการศึกษาได้นำมาจัดทำเป็นตัวแบบสมรรถนะ (competency modal) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและสมรรถนะในงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน คือ (1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) 4) ความกล้าหาญทางจริยธรรม (integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork and

¹²⁵ อารณีย์ ภู่วิทยพันธ์, Performance Indicators (PLs) Dictionary เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 35-39.

cooperation) และ (2) สมรรถนะในงาน (functional competency) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 14 กลุ่ม กลุ่มงาน 4 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มผู้บริหารงาน และกลุ่ม ผู้บริหารงานรวม 5 กลุ่มงาน ๆ ละ 5 สมรรถนะ) รวม 20 สมรรถนะ คือ 1) ภาวะผู้นำ (leadership) 2) ความคิดเชิงวิเคราะห์ (analytical thinking) 3) มนุษยสัมพันธ์ (human relation) 4) การให้คำปรึกษา (consulting) 5) การให้ความร่วมมือ (cooperation) 6) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) 8) การแก้ไขปัญหา (problem solving) 9) การติดตามงาน (follow up) 10) การดำเนินการ (facilitation) 11) การตัดสินใจ (decision making) 12) การวางแผนงาน (planning) 13) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน (student orientation) 14) ความรู้ในสายวิชาชีพ (technical knowledge) 15) การสื่อสารด้วยวาจา (oral communication) 16) ความถูกต้องแม่นยำ (accuracy) 17) ทักษะการนำเสนอ (presentation skills) 18) การสอนแนะ (coaching) 19) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning) 20) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) จากสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะในงานทั้ง 20 สมรรถนะใน 14 กลุ่มงานนี้มีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ คือ 1) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 2) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน (student orientation) 3) ความรู้ในสายวิชาชีพ (technical knowledge)¹²⁶

พิทยา เขม้นเขตวิทย์ ศึกษาการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่ามี 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลาง 70 เปอร์เซ็นต์ และอีก 30 เปอร์เซ็นต์ โรงเรียนจัดทำขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น ปัญหาพบว่าหลักสูตรแกนกลางที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การนำหลักสูตรมาใช้ไม่ต่อเนื่อง และในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง 2) กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ได้ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลสอดคล้องตามแนวทางจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยการให้การอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียน ปัญหาพบว่า มีการรวบรวมเครื่องมือวัดและประเมินผลไม่ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ และไม่ได้ให้บริการเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษาแก่สถานศึกษา 3) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (ผลิตสื่อ CAI) รวมทั้งส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหนึ่งนวัตกรรมหนึ่งโรงเรียน ปัญหาพบว่า การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องจากการมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่รับผิดชอบงานบ่อย และขาดแคลนงบประมาณ

¹²⁶สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์, “การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), 141-144.

4) กลุ่มงานนิเทศ ติดตามประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษามีรูปแบบการนิเทศเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การนิเทศแบบฝังตัว 2) การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมศึกษาดูงาน ปัญหาพบว่าการทำงานลักษณะที่รับผิดชอบร่วมกันเป็นรายอำเภอนั้น ไม่มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาในภาพรวมของกลุ่ม รวมทั้งการจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ 5) กลุ่มงานส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และได้นิเทศติดตามพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยวิธีการออกนิเทศ ปัญหาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง 6) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และทำสรุปและรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาต่อคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ปัญหาพบว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มงานไม่ต่อเนื่องจากเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติบ่อย¹²⁷

สมนึก ลีมาอารีย์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านมีจิตมุ่งบริการ 2) ด้านจริยธรรม 3) ด้านทำงานเป็นทีม 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดเห็นต่อด้านมีจิตมุ่งบริการ ด้านมีจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹²⁸

¹²⁷พิทยา เข้มันเขตวิทย์, “การวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี” (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, 2550), ง.

¹²⁸สมนึก ลีมาอารีย์, “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552), ง.

รัตนา นครเทพ ได้ทำการศึกษาคำแนะนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่าปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการนิเทศ และมีการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนบุคลากรและขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน 2) การร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบกับการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารด้านการนิเทศการศึกษา ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพการนิเทศภายใน 2) การจัดองค์กรในการนิเทศภายในและบทบาทขององค์กร 3) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4) การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบจำลองมิตร ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในทุกด้าน¹²⁹

อภิเชษฐ์ วัฒนวรกุลเลิศ ผลการศึกษาสรุปการสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียน ของศึกษานิเทศก์ อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ได้สนับสนุน จัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำวิจัยในชั้นเรียน เสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู และส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ยังไม่แน่ใจว่าศึกษานิเทศก์ได้สนับสนุนให้ข้อมูลสารสนเทศแก่โรงเรียนในการวางแผนงานวิชาการ สนับสนุนสื่อการสอนให้แก่โรงเรียน และเอกสารความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนะนำเทคนิคใหม่ ๆ

¹²⁹รัตนา นครเทพ, “การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552), 89-90.

ในการสอนให้แก่ครู ประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการสนับสนุนเอกสารค้นคว้าประกอบการทำวิจัยให้ครู จัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน นิเทศระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีผู้ตอบแบบสอบถามเพียงส่วนน้อยที่ว่าศึกษานิเทศก์ไม่ได้สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบผลความสำเร็จ ในการวางแผนงานวิชาการ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การนิเทศโรงเรียน สื่อการสอนให้โรงเรียน และการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ¹³⁰

ญาณิ ล้วนประเสริฐ วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามลำดับ¹³¹

ชัชรินทร์ ขวนวัน ได้ศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกเป็น 2 ประเภท 2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นเรียนรู้ ขั้นสามารถปฏิบัติได้ขั้นชำนาญ ขั้นเชี่ยวชาญ และตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งกำหนดขึ้นตามระดับสมรรถนะและกำหนดรายการพฤติกรรมตามหลักและวิธีการเขียนสมรรถนะ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอตามหลักการเชิงระบบ 3 ขั้นตอน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต 4) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง

¹³⁰อภิเชษฐ์ วัฒนวรกุลเลิศ, “การสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียนของศึกษานิเทศก์อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่” (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552), ง. เข้าถึงได้จาก <http://dx.doi.org/10.14457/CMU.the.2009.372>.

¹³¹ญาณิ ล้วนประเสริฐ, “สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552), ง.

ศึกษาธิการมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประเมินสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ในระดับมาก¹³²

กาญจนชนก ภัทรวนิชานันท์ ศึกษาความเหมาะสมและวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก เพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบที่ 5 ด้านภาษาและเทคโนโลยี องค์ประกอบที่ 6 ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง องค์ประกอบที่ 7 ด้านการสื่อสาร¹³³

ศิริรัตน์ พันธจินา ให้ความสนใจเกี่ยวกับการใช้สมรรถนะหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด และรองลงไป คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความต้องการน้อยที่สุด และข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุด¹³⁴

มาเรียม นิลพันธ์ มีการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนาพิเศษแนวใหม่มีข้อค้นพบดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และความสามารถปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัย สื่อและเทคโนโลยี มีความสามารถในการให้ความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ กำกับติดตามงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูเพื่อขยายผลสู่นักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นผู้ประสานขยายผล

¹³² ชัยรินทร์ ชวนวัน, “รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2554), ง.

¹³³ กาญจนชนก ภัทรวนิชานันท์, “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), บทคัดย่อ.

¹³⁴ ศิริรัตน์ พันธจินา, “การใช้สมรรถนะหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น(รายงานการศึกษาอิสระปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), ง.

และถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เป็นผู้วิจัยและพัฒนา องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร และทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และสามารถตั้งชื่อเรื่องงานวิจัยอยู่ในระดับสูง ด้านการเขียนแผนพัฒนาตนเอง และเขียนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และความสามารถในการทำวิจัยและส่วนใหญ่ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการอบรมให้ความรู้แก่ครูในเรื่องของแนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการนิเทศตามวงจร PDCA และ PIDRE และกัลยาณมิตรนิเทศ

3. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์พบว่า 1) มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำอยู่ในระดับปริญญาโท 2) มีบุคลิกความเป็นนักวิชาการและมีความเป็นผู้นำ 3) เคยมีประสบการณ์ในการสอน หรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน 4) มีความเข้าใจการจัดการศึกษาตามหลักการเรียนรู้และมีความเข้าใจนโยบายของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) มีความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา การทำวิจัยเชิงปริมาณ และนวัตกรรมการศึกษา 6) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง 7) มีจิตอาสา และมีความเป็นกัลยาณมิตร

4. รูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ควรเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศแบบบริบทเป็นฐาน (Context based Supervision) และการนิเทศแบบวิจัยเป็นฐาน (Research based Supervision) โดยมีกระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 1) วิจัยตามบริบท (Research by Context) 2) ร่วมวางแผน (Planning) 3) ร่วมดำเนินการ (Doing) 4) ร่วมสะท้อนกลับ (Reflecting) 5) ร่วมประเมินผล (Evaluating) และ 6) ร่วมปรับปรุงและพัฒนา (Improving and Developing) โดยมีการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Workshop) ในทุกขั้นตอนของการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่พึงประสงค์หรือมืออาชีพ คือ ควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ (Coach) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้วิจัย (Researcher) เป็นผู้พัฒนา (Developer)¹³⁵

จกกลนี้ ประยูรศุข จากศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู ทั้ง 9 ด้าน 1) การนิเทศการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) การประกันคุณภาพ

¹³⁵มาเรียม นิลพันธ์, “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนาพิเศษแนวใหม่,” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย 31, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2554): 149-152.

การศึกษา 5) การบริหารจัดการศึกษา 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) กลวิธีถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 9) คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ ความสามารถในการวิเคราะห์ การวิจัย ตลอดจนส่งเสริมเพื่อ พัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น¹³⁶

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็น ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ พบว่า 1) สมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ (1) สมรรถนะด้านความรู้ ในศาสตร์ การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียน รายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ เทคนิค การนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ไปสู่การปฏิบัติ เป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียนได้ สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา วินิจฉัยเด็กนักเรียนได้ ให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ ร่วมพัฒนางาน ด้านวิชาการ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้ ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ การศึกษาได้ตามความเหมาะสม ประสานงานกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับ การนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ คือ มีคุณสมบัติการเป็นโค้ช และพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็น กัลยาณมิตร มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ และเป็นนักวิจัย 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ การศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมมองกว้างคิดไกล กิจกรรมใส่ใจ การเปลี่ยนแปลง กิจกรรมแสดงแนวความคิดใหม่ และกิจกรรมปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 มุ่งสู่ การนิเทศการศึกษาภายใต้การปฏิบัติงาน (Under Learning on the Job) ขั้นที่ 3 สะท้อนวิธี ปฏิบัติการนิเทศ (Reflection Supervision Approach) และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to Professional) 3) ผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ

¹³⁶จงกลณี ประยูรศุข, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชีย 6, 1 (2555): 105-115.

พบว่า 3.1) สมรรถนะด้านความรู้ ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 3.2) สมรรถนะ ด้านทักษะความสามารถในการนิเทศการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาด้วยรูปแบบของตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการวิจัยและนำไปสู่การได้รับรางวัลศึกษานิเทศก์ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการนิเทศการศึกษา 3.3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะการนิเทศการศึกษา พบว่า ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะความสามารถและด้านความรู้¹³⁷

รุจิรา ทองวุฒิ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข สรุปความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมสังเกตการสอนจาก ผู้ชำนาญการสอน ทั้งในและนอกโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร แนะนำให้ครูใหม่หรือย้ายมาใหม่ได้เข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนกำลังใช้อยู่ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ ด้านวิชาการ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล กำหนดแนวทางในการวัดผล ส่วนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการวัดและประเมินผล 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน และแนวทางพัฒนาบทบาทของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้เรื่องการพัฒนาหลักสูตรอย่าง ชัดเจน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้รูปแบบการวัดและประเมินผล ที่ถูกต้องแก่ครู ความคาดหวังการนิเทศ¹³⁸

¹³⁷ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, “การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2559), 240-247.

¹³⁸รุจิรา ทองวุฒิ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, “ความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 28,” **วารสารศึกษาศาสตร์ (วิจัยบัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 8, 2 (เมษายน – มิถุนายน, 2557): 136.

ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ให้ความสนใจเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. การพัฒนาระบบการประเมินงานของศึกษานิเทศก์ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบตามองค์ประกอบการพัฒนาระบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ (System Analysis and Synthesis) 2) การออกแบบระบบ (System Design) 3) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (System Verification and Improvement) 4) การนำระบบไปใช้ (System Implementation) และ 5) การประเมินระบบ (System Evaluation) และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และผลผลิตจากระบบได้สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิจัยทางการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสื่อสารและการจูงใจ และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมถึงได้บทบาทของการนิเทศยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 บทบาท ได้แก่ 1) ผู้ประสานงาน (Coordinator) 2) ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) 3) ผู้นำกลุ่ม (Group Leader) และ 4) ผู้ประเมิน (Evaluator) 2. ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน¹³⁹

จารทิพย์ นรงค์ิยา ผลการถอดบทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติภาระงานและการเป็นพี่เลี้ยงจากกรณีศึกษาพบว่า 1) กลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงาน คือ ความเป็นกัลยาณมิตร ทำงานด้วยการไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ ควรจะต้องชวนคิด เชียร์ทำ และสร้างเสริมกำลังใจให้แก่นักเรียน (หลัก 3 ไม่ - 3 ทำ) ประกอบด้วย พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิด และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ได้แก่ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนฐานวิชาชีพครู การผลักดันให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายในโรงเรียน 3) ปัจจัยความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด 4) บทเรียนที่เรียนรู้ คือ แนวคิดสำคัญที่ชัดเจนในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของโรงเรียนกรณีศึกษา ได้แก่ แนวคิดการศึกษาบทเรียน แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และดำเนินการด้วยความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพครู แนวทางการชี้แนะ

¹³⁹ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์, “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารบริหารการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม, 2557).

และการเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ขั้นตอนและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนหลัก 1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นก่อนการชี้แนะ) โดยมีการคัดเลือกครูเข้าร่วมการพัฒนา และการวางแผนงาน 2) ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นการชี้แนะ) เป็นการดำเนินงานแบบวงจร ประกอบด้วย วงจร 1 การสร้างภาพมองให้ตรงกัน วงจร 2 การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และวงจร 3 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ 3) ขั้นตอนการสะท้อนผล จากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นหลังการชี้แนะ) โดยร่วมสะท้อนความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายใต้หลักการดำเนินงานที่ดี ประกอบด้วย (1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ (2) การจัดดำเนินการในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้างและกำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่ อย่างชัดเจน (3) การจัดกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการให้ครูได้ปฏิบัติจริง (4) การสร้างเครือข่ายครูจะต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความเท่าเทียมกันโดยยึดหลักของกัลยาณมิตรและหลักการเป็นหุ้นส่วน และ (5) ต้องสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครู ด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง¹⁴⁰

กัลยาณี จิตรวีริยะ ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร ได้แก่ ผู้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะ ผู้อำนวยการความสะดวก และวิทยากรเชี่ยวชาญ 2) ทรัพยากรด้านสภาพแวดล้อมและระยะเวลา 3) งบประมาณสนับสนุน 4) หลักสูตร กำหนดจากความต้องการและการวางแผนร่วมกันของผู้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะและผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) สื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตร 6) เทคโนโลยีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้รับการสอนแนะกับผู้สอนแนะ และระหว่างผู้รับการสอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ 7) กระบวนการสอนแนะ มีขั้นตอนดำเนินการ คือ การเตรียมการและการปฐมนิเทศ การดำเนินการตามแผนกิจกรรม และการประเมินผลกระบวนการ 8) รูปแบบการประเมินผล ได้แก่ วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก 23 ขั้นตอนย่อย คือ

¹⁴⁰ ธารทิพย์ นรงค์ิยา, “แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), ง.

1) การวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย 2) การออกแบบ (Design) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย 3) การผลิตและพัฒนา (Development) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย 4) การดำเนินการ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย 5) การประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย 2. ศึกษาวิเคราะห์ที่ออกแบบการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตามรูปแบบที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีคะแนนความสามารถในการออกแบบอยู่ในระดับดีมาก 3. ครูมัธยมศึกษาที่เป็นผู้รับการสอนแนะนำมีคะแนนการประเมินพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่า ก่อนการพัฒนา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการใช้รูปแบบ การออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก 4. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้¹⁴¹

บุญเหลือ บุบผามาลา ศึกษาตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 10 ของ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าสมรรถนะที่ศึกษานิเทศก์ควรมีจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ควรแต่งกายดี เหมาะสมฤดูกาลเทศะ สุขภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างได้พูดจาไพเราะ สุขภาพ อ่อนโยน การนำเสนอดีมีความชัดเจนเข้าใจง่าย 2) ด้านความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การเรียนการสอน การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร หลักสูตร การวิจัย การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลปะของการนิเทศ การวัดผลประเมินผล โดยความรู้ที่นั้นจะต้องรู้รอบด้านและ รู้เฉพาะเรื่องอย่างลึกซึ้ง และกว้างขวาง 3) ด้านความคิด ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดไกล คิดกว้าง คิดนอกกรอบ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล 4) ด้านระดับการศึกษา ควรมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิบาท 4 มีพรหมวิหาร 4 และตรงต่อเวลา 6) ด้านหน้าที่ ควรทำหน้าที่ให้คำแนะนำร่วม ในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ 7) ด้านความสามารถ ควรมีความสามารถในเรื่องการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การเป็นผู้นำ การวิจัย การมีมนุษยสัมพันธ์ การจัดการเรียนการสอน และการถ่ายทอด ความรู้และ 8) ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ควรมีความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ตรงต่อเวลา

¹⁴¹ กัลยาณี จิตรวีริยะ, “การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะนำแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), ง.

มีความเป็นกัลยาณมิตร และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความขยัน และทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความรักในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใฝ่เรียนใฝ่รู้ และ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การบริหารโรงเรียน การบริหารของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมพบว่า 1) เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2) รางวัลและสิ่งจูงใจ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และ 5) นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มิติกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุน 3) มิติผลผลิต คือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย การนิเทศ การสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การวิจัย และภาวะผู้นำทางวิชาการ¹⁴²

ปริญญา เติตจำเริญ ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร (1) การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย หลักการและรูปแบบการนิเทศ วิธีการและกระบวนการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศ การนิเทศภายใน (2) ทักษะการมีมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย มีความเข้าใจบุคคลอื่น มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และ (3) การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องที่จะทำวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู 2) องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ (1) บุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภาพภายใน (2) การสื่อสาร ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสาร และ (3) ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ 5 ปีลงมา ประการณการณ์ในการนิเทศมากกว่า 5 ปี 3) องค์ประกอบด้านกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ (1) การให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลของครูผู้รับการนิเทศ การนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง

¹⁴²บุญเหลือ บุบผามาลา, “ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2558), บทคัดย่อ.

ในการแก้ปัญหาช่วยครู ให้คำแนะนำครูผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล การให้ครูประเมินตนเองเพื่อสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ (2) การสังเกตการสอนในห้องเรียน ประกอบด้วย ประชุมชี้แจงหลักการจัดชั้นเรียนที่ดีตามเกณฑ์ให้ครูทราบ ศึกษารูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอนในห้องเรียนตามตารางการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงชั้นเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) การสาธิตการสอน ประกอบด้วย มีการสาธิตการสอนให้ผู้รับการนิเทศ มีการตรวจสอบผลการสอนของครูหลังจากทำการสาธิตการสอนได้ช่วยจุดใจผู้เรียนอย่างน้อยเพียงใด และ (4) การประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย มีการจัดประชุมปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ ปฏิบัติโดยทุกคนมีส่วนร่วม และ 4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ (1) คุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมศาสนา ความซื่อสัตย์สุจริต การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ ชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย (2) ความพึงพอใจของครู ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของศึกษานิเทศก์ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นคนอื่น พัฒนางานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือทีม และ (4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ และคะแนนผลสัมฤทธิ์รายปี¹⁴³

จันทิรา จันผ่อง ได้มีการศึกษาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ได้แก่ ด้านการมีปิโย (ความน่ารัก) มี 4 คุณลักษณะ ประกอบด้วย ให้ความเป็นกันเอง (4 พฤติกรรม) มีความยุติธรรม (3 พฤติกรรม) มีบุคลิกภาพที่ดี (5 พฤติกรรม) และวางตัวให้เหมาะสม (1 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ควรให้ความเป็นกันเอง มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และวางตัวให้เหมาะสม ด้านการมีครู (น่าเคารพ) มี 2 คุณลักษณะ ประกอบด้วย ประพฤติดี (7 พฤติกรรม) พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (4 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ควรประพฤติดี และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการมีกาวนิโย (น่ายกย่อง) มี 3 คุณลักษณะ ประกอบด้วย มีความรู้ ความสามารถ (6 พฤติกรรม) ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง (3 พฤติกรรม) และมีคุณธรรม จริยธรรม (1 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถ

¹⁴³ปริญญา เฉิดจำเริญ, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559), 170-177.

ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวตตะ (รู้จักพูดให้ได้ผล) มี 2 คุณลักษณะ ประกอบด้วย เป็นนักสื่อสารที่ดี (5 พฤติกรรม) และมีความสามารถในการพูด (8 พฤติกรรม) การมีคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์ในการเป็นกัลยาณมิตร คือ เป็นนักสื่อสารที่ดี และมีความสามารถในการพูด ด้านการมีวจนภขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) มี 3 คุณลักษณะ ประกอบด้วย มีความอดทนต่อถ้อยคำ (2 พฤติกรรม) เป็นผู้ฟังที่ดี (3 พฤติกรรม) การบริหารความขัดแย้ง (3 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ต้องมีความอดทนต่อถ้อยคำ เป็นผู้ฟังที่ดี และมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ด้านการมีคัมภีรญจ กถิ กตตะ (ແລ່ງເຣື່ອງລຶກລ້ຳໄດ້) มี 3 คุณลักษณะ ประกอบด้วย รู้จักผู้ฟัง (2 พฤติกรรม) มีความรู้ในเรื่องที่พูด (3 พฤติกรรม) และมีเทคนิคการพูดการนำเสนอ (9 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ต้องรู้จักฟัง มีความรู้ในเรื่องที่พูด และมีเทคนิคการนำเสนอ และหลักกัลยาณมิตร ในด้านการมี โน จฏฐານะ นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล) มี 2 คุณลักษณะ ประกอบด้วย ชักนำไปหาสิ่งที่ดี (4 พฤติกรรม) และไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล (1 พฤติกรรม) ศึกษานิเทศก์ควรมีคุณลักษณะในการชักนำไปหาสิ่งที่ดี และไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล¹⁴⁴

ปริญญา เฉิดจำเริญ ได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้าง เชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ตัวแปร สังกะได๋ 14 ตัวแปร และ 54 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการนิเทศถือเป็น สมรรถนะเฉพาะทาง ที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องปฏิบัติ การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งการเพิ่มพูนการเป็นแบบอย่างในการทำงานสืบเสาะอย่างมีวิจารณ์ญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะในการดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการ ให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้ การนิเทศบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลทางบวก ซึ่งกิจกรรมที่ใช้ ในการนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพ

¹⁴⁴จันทิวา จันผ่อง, “คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (แขนงวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร), **สักทอง: วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส)** 23, 3 (กันยายน – ธันวาคม, 2560): 94-106.

การศึกษา ซึ่งจะช่วยแก้ไข ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้การเรียน การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ การนิเทศเป็นการให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพช่วยพัฒนา ความสามารถของครู ให้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิด ประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ 2) ลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลในทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของศึกษานิเทศก์ มีส่วนสำคัญต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ ไม่ว่าจะเป็นด้านประสบการณ์ บุคลิกภาพ หรือการสื่อสาร ย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศของมากจะมีความ ละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีทักษะในการนิเทศ มีความสามารถทางด้านการใช้นวัตกรรมด้านการสื่อสาร จะส่งผลให้มีการจัดการเรียนที่ดีด้วย และ ศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา³⁾ สมรรถนะเฉพาะทางหรือ หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงพบว่าแม้ขอบเขตงานของศึกษานิเทศก์จะมีอย่างกว้างขวาง แต่ก็ขึ้นอยู่กับ หน่วยงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาและคุณลักษณะของผู้นิเทศ และความสำเร็จของผู้นำ ซึ่งโดยทั่วไปย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการเอาชนะจุดอ่อนหรือจุดแข็งที่มีอยู่มากเกินไป ด้วยการฝึกฝนและมีวินัยในตนเอง เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์ ทั้งนี้จะต้องยึดที่วัตถุประสงค์ และ ผู้นำการนิเทศ จะต้องมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้รับการนิเทศ ตลอดเวลาได้¹⁴⁵

ชมภาพ ศรีอภัยจิต ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา: การวิเคราะห์ ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจง มีตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศ มี 5 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 41 ตัวแปร ดังนี้ องค์ประกอบหลัก 1 ด้านการใช้คำปรึกษา องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) เทคนิคการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย มีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้รับบริการ ทักษะในการให้คำปรึกษา มีเทคนิคสำหรับการให้คำปรึกษา

¹⁴⁵ปริญญา เฉิดจำเจริญ, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของ ศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์), วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 11, 1 (มกราคม – มีนาคม, 2560), 101 – 108.

มีความสามารถในการตั้งคำถาม 2) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้ภาษา และคำพูดที่สุภาพเป็นกันเอง เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่ทำตัวเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหนือคนอื่น รู้จัก วิพากษ์วิจารณ์ให้เป็นประโยชน์ 3) การเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย ยอมรับและเคารพในคุณค่าของ บุคคลทุกคน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเรา จริงใจ และสุจริตใจ ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึง ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง รับฟังเพื่อเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบหลัก 2 ด้านการให้ความรู้ และผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ความใฝ่เรียนรู้ ประกอบด้วย ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการวัดและประเมินผลการศึกษา มากขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ 2) ศิลปะ การสื่อสาร ประกอบด้วย นำเสนอความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีการเตรียมข้อมูลด้านการวัดและการประเมินผลในการนำเสนออย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน เลือกใช้กลวิธีถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม ในการพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างหลากหลาย 3) ความสามารถในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติ ประกอบด้วย รวบรวม จัดระบบ จัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน แลกเปลี่ยน ความรู้ พฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของตนเอง และองค์กร องค์ประกอบหลัก 3 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย สร้างวัฒนธรรมการทำงาน การมีส่วนร่วม และแบ่งปันในองค์กร สามารถส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน สามารถประสานงาน จากบนสู่ล่าง และประสานงานในระดับเดียวกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาศักยภาพผู้อื่น ประกอบด้วย สามารถกระตุ้นให้วิเคราะห์ตนเอง มีการคิดเชิงตรรกะ ใช้สถิติในการตัดสินใจ ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงานและสะท้อนผลหลังการทำงาน 3) การร่วมพัฒนา งานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย สามารถสร้างความคิดเชิงบวกในการทำงาน สามารถร่วมกัน พัฒนางานด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบหลัก 4 ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วย สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอน และการบริหาร จัดการศึกษา สามารถค้นและพัฒนาสมรรถภาพของกลุ่มเป้าหมาย สามารถประเมินผลเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดสรุปให้คุณค่า 2) การนิเทศ ประกอบด้วย สามารถใช้เทคนิคการนิเทศได้อย่างหลากหลาย ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สามารถนิเทศบริหารจัดการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับต่าง ๆ องค์ประกอบหลัก 5 ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถด้านการวัด และประเมินผล ประกอบด้วย มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การสร้างเครื่องวัดและประเมินผล สามารถให้คำแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการรายงานการประเมินผลด้านการศึกษา สามารถใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี

ในภาระงานการวัดประเมินผลทางการศึกษา 2) ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย สามารถวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดใหม่ ๆ สามารถเขียน เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา งาน การสื่อสาร การนำเสนอ งาน มีความสามารถด้าน ICT¹⁴⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่างประเทศ

อัลมาดี ซเฮด (Al-Madhi) ได้ทำการศึกษามิติการนิเทศของโรงเรียนในนครสะนาของ กระทรวงศึกษาธิการซาอุดีอาระเบีย และศึกษานิเทศก์โรงเรียนประจำเขตเมืองริยาร์ด จากการตอบ แบบสอบถามของศึกษานิเทศก์ 202 คน และวิเคราะห์เอกสาร ผลแสดงให้เห็นช่องว่างของ ศึกษานิเทศก์และการนิเทศของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา การนิเทศ การพัฒนาทีมงาน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ การคมนาคม และการประเมินผล พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เกี่ยวกับตัวแปร ประสิทธิภาพทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ เห็นว่าการนิเทศตามนโยบาย ไม่กระทบต่อการนิเทศ แสดงให้เห็นถึง กระทรวงศึกษาธิการสามารถลดช่องว่างโดยให้อิสระทางความคิดแก่การปฏิบัติงานนิเทศ¹⁴⁷

เจมส์ (James) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ การเป็นผู้นำผู้อื่น การนำทำด้วยการตั้งใจเป็นนิเทศงานช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน ขับเคลื่อน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น การทำงานเป็นทีม ทำหน้าที่สื่อความหมาย การสื่อสาร ระหว่างคน การถ่ายโอนข่าวสาร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์ การพูด การฟัง การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์การ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการสอนรูปแบบใหม่ เป็นผู้สอนงานเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การวางแผนตัดสินใจเทคนิควิธีการประเมินสมรรถภาพ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง การดูแลพฤติกรรมที่มีปัญหาของคน¹⁴⁸

¹⁴⁶ ชุมพพร ศรีอิทยาจิต, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา: การวิเคราะห์ ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 90 – 92.

¹⁴⁷Sadd M Al-Mzdhi, *The dimensions school supervision as Viewed by Saudi Arabia' Ministry of Education and Riyadh School District Supervisors*, Accessed December 22, 2017, Available from <http://www.umi.com/dissertation/fullcit/3114807>.

¹⁴⁸James William Rohlf, *Modern physics from a [alpha] to Z* (New York: John Wiley, 2008).

พอร์เตอร์ฟิลด์ (Porterfield) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 4 ปี ในศตวรรษที่ 21 ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเหล่านี้ควรจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจถึงกระบวนการทางธุรกิจมีจรรยาบรรณทางธุรกิจ มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการวิเคราะห์ ทักษะในการสื่อสาร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ¹⁴⁹

มูเลอร์ และเทอเนอร์ (Muller and Turner) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จมีสมรรถนะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทโครงการ ความซับซ้อนของงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วม โดยสมรรถนะที่ใช้ส่วนใหญ่ คือ การคิดและแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ¹⁵⁰

มอร์แกน พาริวาห์ และนาเดอร์โฮลี (Mozhgan, Parivash and Nadergholi) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้เป็นผู้ผู้นำ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา เช่น 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ความมั่นใจในตนเอง 2) ประสบการณ์ของนักศึกษาและการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางวิชาการ ความสัมพันธ์ของนักศึกษาต่ออาจารย์ ความสัมพันธ์ของตำแหน่งผู้นำในชั้นเรียนและในองค์กรนักศึกษา และ 3) สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ในการมีข้อมูลและเตรียมผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคต¹⁵¹

ริสโซ (Rizzo) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและติดตามผลในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างแนวคิดเกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีความเข้าใจในพื้นที่ที่ดูแล รู้จักสภาพ

¹⁴⁹S. Y. C. Porterfield, "Uniter states fortune 500 companies human resource director'perceptions regarding competencies require in the 21st century of entry-level business employees with four-year business degree," **Dissertation Abstracts International** 61, 7 (2000): 263-A.

¹⁵⁰Ralf Muller and Rodney Tuner, "Leadership competency profiles of successful project mangers," **International Journal of Project Management** 28 (2010): 437-448.

¹⁵¹Amirianzadeh Mozhgan, Parivash Jaafari, Nadergholi Ghourcdhina and Bahram Jowker, " Student leadership competencies development," **Procedia Social and Behavioral Sciences** 15, 1 (2011): 1616-1620.

ปัจจุบันและความแตกต่างของแต่ละโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ไว้วางใจอย่างชาญฉลาด มีความหลากหลายในการนิเทศ มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ และการมีส่วนร่วมกับครู เข้าเยี่ยมโรงเรียนบ่อย ทำให้โรงเรียนปฏิบัติในข้อแตกต่างได้ชัดเจน และดูแลความเป็นอยู่ของครูซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ¹⁵²

หลุยส์และฮวน (Luis and Juan) ได้วิจัยกล่าวว่า สมรรถนะที่เป็นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การบริการที่ดี อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการตลอดจน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ¹⁵³

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพจนานุกรม

อ้อมมณี ปานานนท์ ได้วิจัยกรณีศึกษาเรื่องการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพจนานุกรมสมรรถนะ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพจนานุกรมสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานโรงพยาบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพจนานุกรมสมรรถนะแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ส่วนความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารไม่แตกต่างกันทางสถิติ¹⁵⁴

¹⁵²John F. Rizzo, “Teacher and Supervisor’s Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices,” (Dissertation University of Massachusetts Amherst, 2006), Accessed July 9 , 2018, Available from <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit/3118327>.

¹⁵³ Luis, A. Hidalgo. and Juan, M. A. Fuentes, “The development of basic competencies for sustainability in higher education: An educational,” **Electronic Journal US-China Education** 3, 6 (June 2013): 447-458.

¹⁵⁴อ้อมมณี ปานานนท์, “การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพจนานุกรมสมรรถนะ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), ง.

ชนิษฐา พลายเพ็ชร วิจัยเรื่องพจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) คุณลักษณะผู้นำ 3) การบริหารเวลา 4) ภาวะผู้นำ 5) พฤติกรรมผู้นำ 6) ทักษะการบริหาร 7) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และ 8) สมรรถนะส่วนบุคคล องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงเป็นพหุตัวแปร ตามสมมติฐานของการวิจัย (2) ผลการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านทางคุณลักษณะผู้นำ การบริหารเวลามีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านการวางแผนและทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านทางคุณลักษณะผู้นำ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ การวางแผนมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านทักษะการบริหาร ทักษะการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านคุณลักษณะผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ (3) ผลจากการสร้างพจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้ 8 องค์ประกอบ นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ของพจนานุกรมได้ 8 หมวดหมู่ ปรับข้อความคำถามของทุกหมวดหมู่ให้เป็นประโยคเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน (Planning: PL) องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะผู้นำ (Characteristics: C) องค์ประกอบที่ 3 การบริหารเวลา (Time Management: TM) องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำ (Leadership: L) องค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behaviors: LB) องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการบริหาร (Management Skills: MS) องค์ประกอบที่ 7 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality: P) และองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies: PC) รวมตัวชี้วัดผลงานทั้งสิ้น จำนวน 75 ตัวชี้วัด¹⁵⁵

¹⁵⁵ชนิษฐา พลายเพ็ชร, “พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

ทวีช แจ่มจาร์ส ศึกษาพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

1) สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร 2) พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์¹⁵⁶

ชี अबดุล มาจีต บิน ชี โอมาร์ (Che Abdul Majid Bin Che Omar) ศึกษาการพัฒนาพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับใช้ในคู่มือมหาราช อัลโศระของศูนย์รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อของมหาวิทยาลัยมาเลเซีย พบว่า พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นจากโปรแกรมไมโครซอฟต์ แอคเซส (Microsoft Access) มีความถูกต้องและเหมาะสม เมื่อนำไปเปิดใช้กับซีดีรอมพบว่าลักษณะด้านหน้าจอที่มีความน่าสนใจเป็นด้านที่ผู้ใช้ชอบมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีความถูกต้องด้านเนื้อหาและความสะดวกในการใช้งานอีกด้วย ซึ่งนักวิจัยอาจนำผลการศึกษาค้างนี้ไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ภาษาอาหรับต่อไป¹⁵⁷

ชินโก ไอโอม (Shingo IMAI) ได้ทำวิจัยการพัฒนาพจนานุกรมคำที่มีหลายความหมาย ภาษาญี่ปุ่นและข้อเสนอแนะของการจัดทำพจนานุกรมฉบับผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า พจนานุกรมฉบับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นหลายความหมาย เป็นพจนานุกรมรูปแบบใหม่สำหรับผู้เรียนโดยจัดสร้างบนฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ภาษา และใช้วิธีหลักความน่าจะเป็นในการตัดสินใจ โดยแต่ละส่วนประกอบด้วยความหมายหลัก ตามด้วยความหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้นำ Sketch Engine มาใช้ในการเลือกตัวอย่างประกอบที่นำคำเหล่านั้นมาใช้บ่อย โดยปรับตัวอย่างเหล่านั้นให้เป็นที่เข้าใจ

¹⁵⁶ทวีช แจ่มจาร์ส, “พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” (ดุซฐินิพนธ์ปรัชญาดุซฐินิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), ง.

¹⁵⁷Che Abdul Majid Bin Che Omar, “The Development of E-Dictionary for the Use With Maharah Al-Qiraah Textbook at a Matriculation Centre In a University in Malaysia,” *The Turkish Online Journal of Educational Technology* 10, 3 (July 2011): 255-264.

ได้ง่าย ๆ สำหรับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการนำภาพประกอบมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ความหมายของคำศัพท์ผ่านการมองเห็นอีกด้วย¹⁵⁸

ลิ จิน (Li Jin) ในกรณีศึกษาการใช้และการรับรู้เกี่ยวกับพจนานุกรมออนไลน์สำหรับผู้เรียนภาษาต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า พจนานุกรมออนไลน์เป็นตัวช่วยที่ดีและถูกนำไปใช้อยู่บ่อยครั้งเมื่อผู้เรียนต้องการหาความหมายของบทความต่าง ๆ แต่ถึงแม้ว่าผู้เรียนภาษาที่สองจะเห็นว่าพจนานุกรมออนไลน์มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ภาษาของพวกเขา แต่เขาก็คิดว่าพจนานุกรมบางชิ้นก็เชื่อถือไม่ได้ กล่าวคือ แต่ละภาษาก็มีคุณภาพของพจนานุกรมที่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนมักจะเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์ที่สามารถแปลภาษาได้หลาย ๆ ภาษาในเวลาเดียวกันควบคู่ไปกับการใช้แหล่งข้อมูลทางดิจิทัลอื่น ๆ ตามที่พวกเขาต้องการ ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้แก่นักศึกษานำไปใช้ในการให้คำแนะนำการใช้พจนานุกรมออนไลน์รวมถึงตัวช่วยดิจิทัลอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการช่วยแปลภาษาที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียนภาษาที่สองต่อไป¹⁵⁹

มัทซูกะ โทโมกิโย (Mutsuko Tomokiyo) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคลังข้อมูลและพจนานุกรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ปริมาณและลักษณะนามสำหรับเครื่องแปลภาษาฝรั่งเศส-ญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า พจนานุกรมฉบับนี้ต้องการอธิบายถึงการพัฒนาคลังข้อมูลและพจนานุกรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ปริมาณและค่าที่เป็นลักษณะนามรวมถึงการนำค่าเหล่านี้ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับเครื่องแปลภาษาฝรั่งเศส-ญี่ปุ่น (French-Japanese Machine Translation : MT) ค่าเหล่านี้เป็นสาเหตุของปัญหาด้านความคลุมเครือของโครงสร้างและการจดจำชุดของวลีในระหว่างที่วิเคราะห์ข้อมูลทางภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการแปลภาษาที่ต่างกันค่อนข้างมาก เช่น ภาษาฝรั่งเศสและญี่ปุ่น ดังนั้นในการพัฒนาพจนานุกรมครั้งนี้จึงมุ่งไปที่การแก้ไขความคลุมเครือหรือความไม่ชัดเจนในการสื่อสารภาษาเมื่อต้องนำตัวบ่งชี้ปริมาณและลักษณะนามมาใช้ ซึ่งมักเกิดขึ้นกับคำนามทั่ว ๆ ไป ซึ่งเราได้อธิบายคลังข้อมูลของเราโดยใช้ UWs (ชุดคำศัพท์ระหว่างประเทศ (Interlingual lexemesX) ของ UNL (เครือข่ายภาษาสากล : Universal Networking Language) ที่ใช้ในพจนานุกรม UNL-jp

¹⁵⁸ Shingo IMAI, "Development of a Learners' Dictionary of Polysemous Japanese Words and some Proposals for Learners' Lexicography," **Acta Linguistica Asiatica** 2, 3 (2012): 63-75, Accessed September 9, 2017, Available from <http://revije.ff.uni-lj.si/ala/>.

¹⁵⁹ Li Jin, "Foreign Language Learners' Use and Perception of Online Dictionaries : A Survey Study," **MERLOT Journal of Online Learning and Teaching** 9, 4 (December 2013): 515-533.

โดยคัดเลือกคำบ่งชี้ ปริมาณและคำลักษณะนามที่สำคัญมาจากคลังข้อมูลที่สร้างขึ้นโดย UNLexplorer Web Service¹⁶⁰

สรุป

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในต่างประเทศ นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สนับสนุน แลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปใช้ปรับปรุงทางด้าน การจัดการเรียนการสอน การดำเนินงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมุ่งเน้นการให้บริการ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ พัฒนาด้านวิชาการ พัฒนาตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ อย่างเป็นกัลยาณมิตร ในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล มีภาวะผู้นำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้ตอบข้อคำถามของการวิจัยคือ 1) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดจังหวัด เป็นอย่างไร 2) พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด หมายถึง การจัดทำคำอธิบายสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้แนวการสร้างพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Pls Dictionary) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ความหมายของ Pls 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนสูตรคำนวณ 5) การเขียนหน่วยวัด 6) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 7) ผู้กำหนดเป้าหมาย 8) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล 9) ที่มาของเป้าหมาย 10) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 11) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 12) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 13) แผนการดำเนินงาน 14) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 15) ผู้เก็บข้อมูล

¹⁶⁰Mutsuko Tomokiyo, “Corpus and dictionary development for classifiers/quantifiers towards French-Japanese machine translation” (Proceedings of the Workshop on Cognitive Aspects of the Lexicon. Osaka: Japan 2016), 185-192.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด” นี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 249 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้วยการศึกษาวិเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศจากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และสอบปกป้องโครงร่างการวิจัยโดยขั้นสุดท้ายนี้เป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อดำเนินการทำวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 สรรณะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร ข้อ 2 พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร ข้อ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview)

1.3 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Openionnaire)

1.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5

1.5 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹⁶¹

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 249 คน

1.7 นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยคำนวณค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

¹⁶¹Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests*, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1984), 164.

ขั้นที่ 2 การยืนยันตัวแปรสมรรถนะ และการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 นำตัวแปรที่สังเกตได้ศึกษานิเทศก์จังหวัด มายืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 3 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งในปัจจุบันเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรองค์ประกอบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

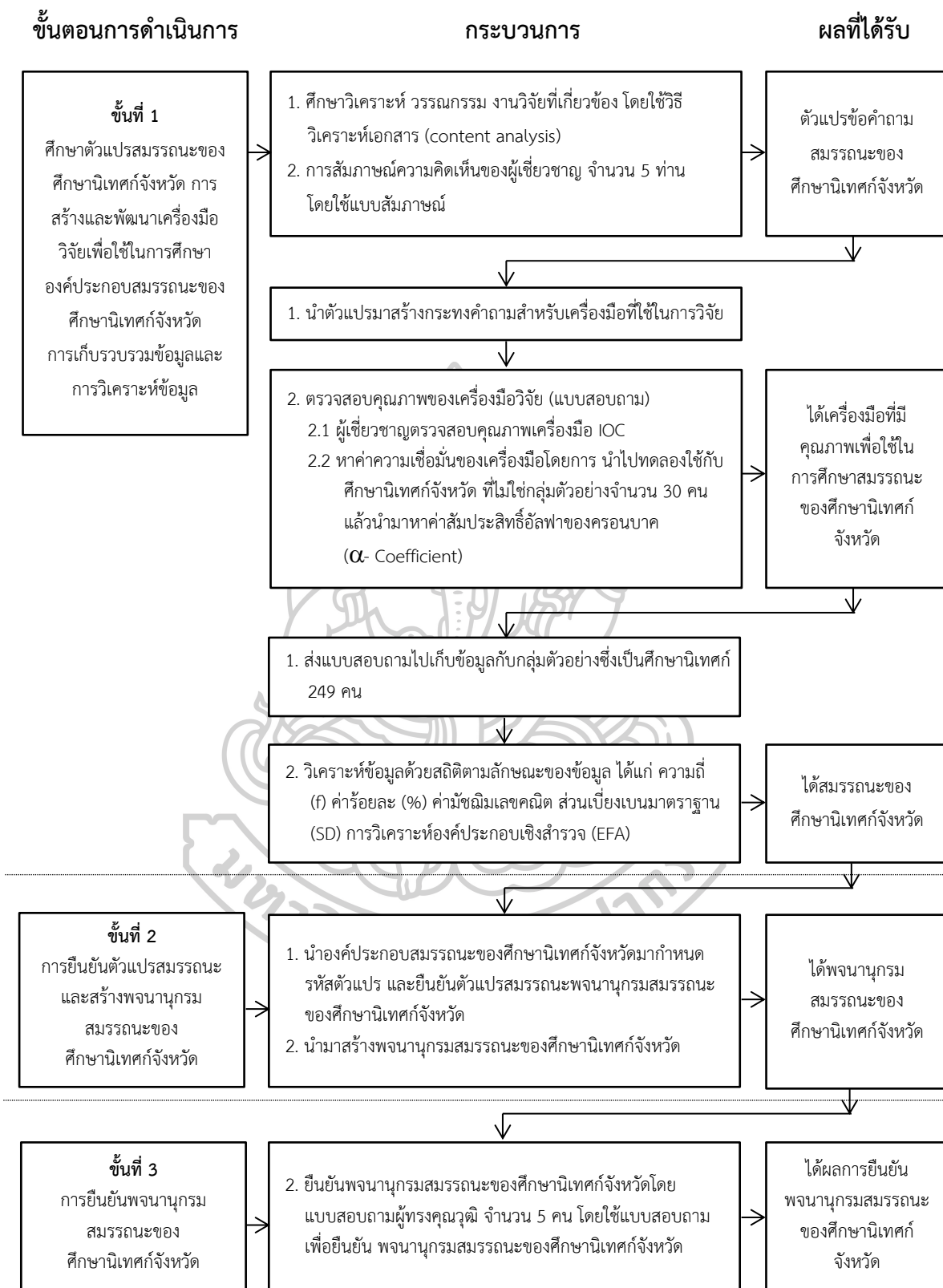
2.2 การสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีวิธีการดำเนินการใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PIs Dictionary) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้¹⁶²

- 1) ความหมายของ PIs
- 2) การเขียนมุมมอง
- 3) วัตถุประสงค์
- 4) การเขียนหน่วยวัด
- 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล
- 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย
- 7) หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล
- 8) ที่มาของเป้าหมาย
- 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต
- 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน
- 11) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย
- 12) แผนการดำเนินงาน
- 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 14) ผู้เก็บข้อมูล

ขั้นที่ 3 การยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 5 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งในปัจจุบันเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 7 ดังนี้

¹⁶²อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 35-39.



แผนภูมิที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

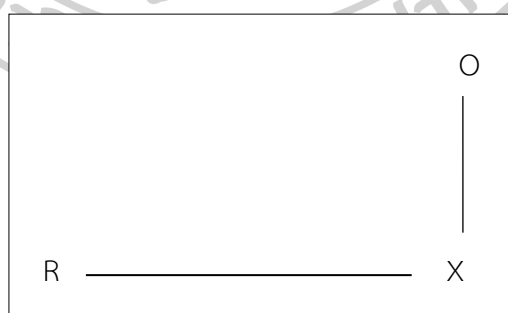
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการวัดครั้งเดียวในลักษณะศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังแผนภูมิที่ 8



- | | | | |
|-------|---|---------|---------------------------------|
| เมื่อ | R | หมายถึง | กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| | X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| | O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

แผนภูมิที่ 8 แผนแบบการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 700 คน (ข้อมูล 5 พฤษภาคม 2560)¹⁶³

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยใช้วิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยเปิดตารางประมาณกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁶⁴ ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 249 คน

2. และผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Simpling) โดยแบ่งกลุ่ม ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาคต่าง ๆ 5 ภาค ได้แก่ 1) ภาคกลาง 2) ภาคใต้ 3) ภาคตะวันออก 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ 5) ภาคเหนือ และแบ่งเป็นรายจังหวัด ตามรายละเอียดตารางที่ 9

สำหรับจังหวัดที่มีศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ได้เป็นผู้ตอบคำถามเพื่อการทดสอบใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ประสานกับผู้อำนวยความสะดวกกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้มอบแบบสอบถามเฉพาะศึกษานิเทศก์จังหวัดท่านอื่นที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม

¹⁶³สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, กลุ่มแผนอัตรากำลัง, “หนังสือที่ ศธ 04009/ว2691 เรื่อง การเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด บัญชีกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ด่วนมาก),” 5 พฤษภาคม 2560.

¹⁶⁴Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement* 30, 3 (November 1970), 607-610.

ตารางที่ 9 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ภูมิภาค	สำนักศึกษาธิการภาค1	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลาง	ภาค 1 ภาคกลางตอนบน 1	กรุงเทพมหานคร	4	1
		นนทบุรี	4	1
		ปทุมธานี	6	2
		พระนครศรีอยุธยา	6	2
		สระบุรี	11	4
	ภาค 2 ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท	8	3
		ลพบุรี	10	4
		สิงห์บุรี	2	1
		อ่างทอง	3	1
	ภาค 3 กลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา	9	3
		ปราจีนบุรี	3	1
		สระแก้ว	6	2
		นครนายก	5	2
		สมุทรปราการ	5	2
	ภาค 4 ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี	14	5
		นครปฐม	6	2
		ราชบุรี	11	4
		สุพรรณบุรี	10	4
	ภาค 5 ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์	5	2
		เพชรบุรี	6	2
สมุทรสาคร		2	1	
สมุทรสงคราม		3	1	
ใต้	ภาค 6 ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร	8	3
		สุราษฎร์ธานี	4	1
		นครศรีธรรมราช	22	8
		พัทลุง	3	1

ตารางที่ 9 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย (ต่อ)

ภูมิภาค	สำนักศึกษาธิการภาค1	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ใต้ (ต่อ)	ภาค 7 ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง	2	1
		พังงา	1	0
		ภูเก็ต	4	1
		กระบี่	4	1
		ตรัง	6	2
	ภาค 8 ภาคใต้ชายแดน	สงขลา	13	5
		สตูล	4	1
		ปัตตานี	10	4
		ยะลา	6	2
		นราธิวาส	7	2
ตะวันออก	ภาค 9 ภาคตะวันออก	จันทบุรี	8	3
		ชลบุรี	5	2
		ระยอง	2	1
		ตราด	2	1
ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค 10 ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนบน 1	หนองคาย	8	3
		เลย	10	4
		อุดรธานี	13	5
		บึงกาฬ	4	1
		หนองบัวลำภู	7	2
	ภาค 11 ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนบน 2	นครพนม	12	4
		มุกดาหาร	7	2
		สกลนคร	8	3
	ภาค 12 ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนกลาง	ร้อยเอ็ด	21	7
		ขอนแก่น	26	9
		มหาสารคาม	16	6
		กาฬสินธุ์	12	4

ตารางที่ 9 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย (ต่อ)

ภูมิภาค	สำนักศึกษาธิการภาค1	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
ตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)	ภาค 13 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	อำนาจเจริญ	8	3	
		ศรีสะเกษ	20	7	
		ยโสธร	12	4	
		อุบลราชธานี	24	8	
	ภาค 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2	สุรินทร์	16	6	
		นครราชสีมา	24	8	
		บุรีรัมย์	24	8	
		ชัยภูมิ	13	5	
เหนือ	ภาค 15 ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่	17	6	
		แม่ฮ่องสอน	7	2	
		ลำปาง	6	2	
		ลำพูน	10	4	
	ภาค 16 ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน	10	4	
		พะเยา	9	3	
		เชียงราย	18	6	
		แพร่	9	3	
	ภาค 17 ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก	2	1	
		พิษณุโลก	15	5	
		สุโขทัย	10	4	
		เพชรบูรณ์	13	5	
		อุตรดิตถ์	7	2	
	ภาค 18 ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร	12	4	
		พิจิตร	2	1	
		นครสวรรค์	15	5	
		อุทัยธานี	3	1	
	รวม	18	77	700	249

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยมี 4 แบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด มีอะไรบ้าง
- 1.2 ความคิดเห็นอื่น ๆ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) สอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)¹⁶⁵ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

¹⁶⁵Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด 3 คน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

4. แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด 5 คน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) จากตำรา เอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับเพื่อทราบสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจะจัดสร้างและพัฒนาแบบสอบถามชนิดจัดอันดับห้าระดับโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามทุกข้อที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹⁶⁶ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.989

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

3.2 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

4.2 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.3 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

¹⁶⁶Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests*, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1984), 164.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ (Semi-Structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย ดำเนินการด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร และแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย เอกสารประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ของปิดแสดมภ์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย แล้วส่งถึงศึกษานิเทศก์จังหวัดที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

4. การเก็บข้อมูลการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการยืนยันตัวแปร สมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด และยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ จังหวัด ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์และคานท์ (Best and Kahn)¹⁶⁷ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

¹⁶⁷ John W. Best and Jame V. Kahn, **Research in Education** (Massachusetts: Pearson Education Inc, 2006), 310-311.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์
จังหวัด ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์
จังหวัด ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์
จังหวัด ในระดับปานกลาง

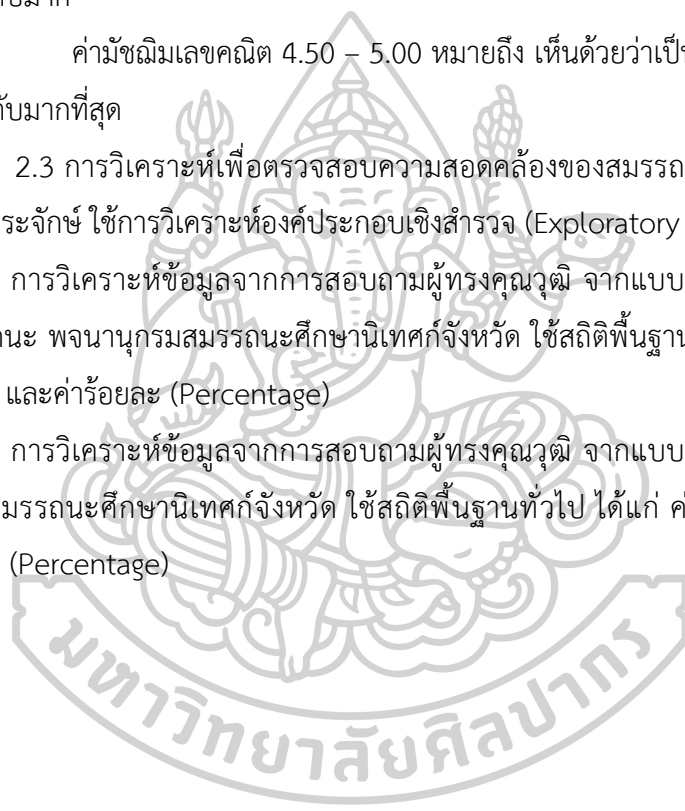
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์
จังหวัด ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์
จังหวัด ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถามเพื่อการยืนยัน
ตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถามเพื่อการยืนยัน
พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)
และค่าร้อยละ (Percentage)



สรุป

การวิจัยเรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด” เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 700 คน ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 249 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติต่อไปนี้เป็น ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 2 การยืนยันตัวแปรสมรรถนะและการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ขั้นที่ 3 การยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อสร้างพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด และกาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
- 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะและสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

- 2.1 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
- 2.2 ผลการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย ขอนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ 1.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่าง สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ดังตารางที่ 10

- A : Carter V. Good (1973)
- B : David C. McClelland (1973)
- C : Richard E. Boyatzis (1982)
- D : Nigel Norris (1991)
- E : Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer (1993)
- F : Rick Sullivan and Noel McIntosh (1995)
- G : Dales M. and Hes K. (1995)
- H : Scott B. Parry (1997)
- I : Steven L. McShane and Mary Ann Von Gilnow (2000)
- J : Michael S. Cole, William S. Schaninger Jr. and Suanley G. Harris (2002)
- K : L. F. Schoenfeldt and J. A. Steger, Identification (2002)
- L : Dubois D. David and Rothwell J. William (2004)
- M : Ganesh Shermon (2004)
- N : Stephen Wangner (2004)
- O : H. John Bernardin (2007)
- P : Peter F. Oliva and George E. Pawlas (2007)
- Q : Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon (2009)
- R : Iain S. Henderson (2017)
- S : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, 2549)
- T : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)

- U : จิระ งอกศิลป์ (2550)
V : นิศดารก์ เวชยานนท์ (2550)
W : อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2551, 2553)
X : ชูชัย สมितिไกร (2552)
Y : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552)
Z : ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2553)
AA : ชินวรรณ บุญเกียรติ (2553)
AB : ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, 2556)
AC : สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556)
AD : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559)
AE : เทือน ทองแก้ว (2560)
AF : สุกข์ศน์ นำพลสุขสันต์ (2560)
AG : คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560)
AH : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2560)
AI : อนันต์ นามทองตัน (2560)
AJ : สายหยุด จำปาทอง (2560)
AK : อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (2560)
AL : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2560)
AM : รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2560)
AN : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560)
AO : อธิพิงษ์ ฤทธิ์ชัย (2560)
AP : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (2561)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AC	AF										
33	ตัวแปร		✓	✓					✓							✓			✓							✓	✓	✓					✓																				
34	การมุ่งเน้นไปที่คุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์		✓	✓							✓							✓	✓		✓				✓	✓	✓																			✓							
35	มีสมรรถนะในการประเมิน ตนเองอย่างเที่ยงตรง		✓	✓														✓	✓		✓				✓	✓																						✓					
36	มีสมรรถนะในการมอง ภาพรวม		✓	✓																																											✓						
37	การใช้อำนาจฝ่ายเดียว		✓	✓																																																	
38	สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ ตามคำอธิบายขอบเขตงาน		✓	✓					✓				✓						✓	✓					✓	✓																						✓					
39	การวิเคราะห์ปัญหา		✓	✓															✓	✓					✓	✓																											
40	มีคุณสมบัติสมรรถนะอื่น ๆ		✓	✓																					✓	✓																											
41	สมรรถนะในการรับรู้		✓	✓					✓																																												
42	สามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์		✓	✓																																																	
43	การนำความรู้พัฒนาองค์กร และพัฒนาวิชาชีพ		✓	✓					✓																✓	✓																											

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP							
65	ตัวแปร เน้นความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของการทำงาน เป็นทีม								✓	✓	✓				✓					✓								✓					✓																	
66	การนิเทศการศึกษา								✓	✓						✓												✓					✓													✓				
67	การพัฒนาครู								✓	✓						✓												✓					✓														✓			
68	มีแนวทางการพัฒนาองค์กร เป็นรูปธรรม								✓	✓						✓									✓			✓					✓																	
69	การพัฒนาหลักสูตรและ การสอน								✓	✓						✓												✓					✓															✓		
70	มีความสามารถในการสื่อสาร ผ่านสื่อเทคโนโลยี								✓	✓																✓		✓					✓																✓	
71	การพัฒนากระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา								✓	✓																✓		✓					✓																	
72	การส่งเสริมสนับสนุนและให้ โอกาสเพื่อร่วมงานใน รูปแบบต่าง ๆ								✓	✓																		✓					✓																	✓

จากตารางที่ 10 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทย จำนวน 24 เรื่อง และนักวิชาการในต่างประเทศจำนวน 18 เรื่อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้จำนวน 101 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อ ของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่างและสามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 11

- A : Porterfield (2000)
- B : John F. Rizzo (2006)
- C : Gaye G. Ozcelik and Murat Ferman (2006)
- D : Ralf Muller and Rodney Tuner (2010)
- E : Amiranzadeh Mozghan, Parivash Jaafari, Nadergholi Ghourcdhina and Bahram Jowker (2011)
- F : Luis A. Hidalgo. and Juan M. A. Fuentes (2013)
- G : Sadd M Al-Mzdhi (2017)
- H : สุรุจติ ยัญญลักษณ์ (2550)
- I : พิทยา เข้มเนตวิทย์ (2550)
- J : อภิรติ มนุษย์พันธุ์ (2551)
- K : อภิเชษฐ์ วัฒนารกุลเลิศ (2552)
- L : ญาณิ ล้วนประเสริฐ (2552)
- M : สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552)
- N : รัดนา นครเทพ (2552)
- O : กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์ (2554)
- P : .มาเรียม นิลพันธุ์ (2554)
- Q : ชัชรินทร์ ชวนวัน (2554)
- R : ศิริรัตน์ พันธจินา (2554)
- S : จงกลณี ประยูรศุข (2555)
- T : รุจิรา ทองวุฒิ (2557)
- U : ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ (2557)
- V : ธารทิพย์ นรังศิยา (2558)
- W : กัลยาณี จิตรวีริยะ (2558)

- X : บุญเหลือ บุษปมาลา (2558)
Y : ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559)
Z : ปริญา เฉิดจำเริญ (2559, 2560)
AA : จันทิรา จันพ่อง (2560)
AB : ชมาพร ศรีอิทยาจิต (2560)



ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศีกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
28	มีการส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม และเผยแพร่ องค์ความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กร		✓									✓							✓		✓						✓		✓	
29	กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ ความสามารถของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น		✓										✓						✓		✓						✓		✓	
30	การให้ความช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงาน		✓												✓						✓									
31	การช่วยแก้ไขข้อหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน ในทีม		✓												✓												✓			
32	ให้ข้อมูลข่าวสารของบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ ผู้รับบริการ		✓													✓														
33	ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น		✓														✓										✓			
34	การให้ความร่วมมือ			✓							✓				✓								✓			✓				
35	ภาวะผู้นำ			✓																			✓			✓				
36	การตัดสินใจ			✓																								✓		
37	การวางแผนงาน			✓																								✓		
38	มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน			✓																										
39	พูดให้เกิดความสามัคคี ปรองดอง ไว้วางใจกัน			✓																									✓	
40	การมุ่งผลสัมฤทธิ์				✓																							✓		

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
71	ตัวแปร พูดให้คำแนะนําลิสต์ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้รับการนิเทศ											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
72	การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
73	การเรียนการสอน											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
74	สามารถเสนอแนะวิธีการ เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาของครูได้											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
75	การทำวิจัย											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
76	การจัดอบรม											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
77	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน											✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
78	แสวงหาความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง												✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
79	ให้ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน													✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
80	การรู้เข้าหมายของงานที่ทำ													✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
81	มีความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน												✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
82	มีความยุติธรรมและมีเหตุผล												✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
83	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ												✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
84	สร้างสามัคคีในหมู่คณะ												✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

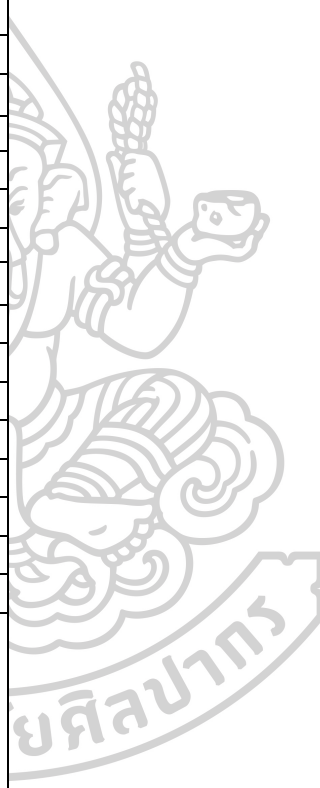
ข้อ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB			
85	มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน																	✓			✓				✓							
86	ศึกษาผลการให้บริการเพื่อการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ																	✓			✓						✓					
87	สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต																		✓													
88	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจเป้าหมายของทีม																		✓													
89	ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง																															
90	การมีทักษะในการโน้มน้าวให้ร่วมงานคนอื่นมีพฤติกรรมบริการที่ดี																															
91	เป็นนักสื่อสารที่ดี																															
92	การให้ข้อมูลที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างถูกต้อง																															
93	มีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น																															
94	ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ																															
95	สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้																															

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
109	นิเทศ PIDRE																	✓			✓		✓			✓				
110	นิเทศตามวงจร PDCA																	✓			✓		✓				✓			
111	กัลยาณมิตร																	✓			✓			✓						
112	หลักสูตรแกนกลาง																	✓			✓									
113	งานวิจัยอยู่ในระดับสูง																	✓				✓								
114	มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร																	✓				✓		✓						
115	สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ใหม่																	✓				✓								
116	การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอ																	✓				✓								
117	ให้ความเป็นกันเองกับผู้รับบริการนิเทศ																	✓							✓					
118	การสร้างนวัตกรรม																	✓												
119	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเป็นประจำ																	✓												
120	เสริมสร้างความสามัคคีในทีม																		✓							✓				
121	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน																			✓										
122	มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น																					✓								
123	การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น																					✓				✓				

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
124	มีความสามารถในการวิเคราะห์อารมณ์ทัศนคติ ความเชื่อ																				✓					✓			✓	
125	ยกย่องชมเชยให้กำลังใจครูให้ทำความดีอยู่เสมอ																				✓						✓			✓
126	ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม																					✓								✓
127	ปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด																							✓						✓
128	การเป็นแบบอย่างที่ดี																								✓					✓
129	วินัยดี																										✓			✓
130	มีวิสัยทัศน์																													✓



จากตารางที่ 11 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศ จำนวน 21 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 7 เรื่อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้จำนวน 130 ข้อ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้แก่ 1) ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก 2) ดร.ธิดิมา ถาวรรัตน์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) ดร.ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น 4) ดร.กฤษา โพรรามมาต ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี และ 5) ดร.ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์	กฤษา โพรรามมาต	ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์	ธิดิมา ถาวรรัตน์	ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์
1	มุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓
2	มีการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
3	มีการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓
4	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓
5	มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
6	มีการบริการที่ดี	✓	✓	✓	✓	
7	มีการพัฒนาศักยภาพบุคคล	✓	✓	✓		✓
8	มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓		✓
9	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	✓		✓	✓	✓

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		เกียรติศักดิ์ สุวรรณวัฒน์	กฤษา โพธามาต	ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์	ธิดิมา ถาวรรัตน์	ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์
10	มีการสื่อสารและการจูงใจ	✓		✓	✓	
11	มีภาวะผู้นำ (Leadership)	✓		✓	✓	
12	มีความกล้าหาญทางจริยธรรม (Integrity)	✓		✓	✓	
13	มีการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร (English)	✓		✓		✓
14	มีการวิจัย (Research)	✓		✓		✓
15	มีการสร้างเครือข่ายงาน (Network)	✓		✓		✓
16	มีการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)	✓		✓		✓
17	มีการบริหารการศึกษา (Educational Administration)	✓		✓		✓
18	มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction)	✓		✓		✓
19	มีการวัดและการประเมินผล (Measurement and Evaluation)	✓		✓		✓
20	การมีวิสัยทัศน์	✓		✓		
21	ระบบประกันคุณภาพ (Education Assurance System)	✓		✓		
22	มีความรู้ทางด้านหลักสถิติ	✓		✓		
23	มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		✓	✓	✓	✓
24	มีความรู้ในสายวิชาชีพ		✓	✓	✓	✓
25	มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓	✓	✓	✓
26	มีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	✓
27	มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ		✓	✓	✓	✓
28	มีความถูกต้องแม่นยำ		✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ ตัวแปร	เกียรติศักดิ์ สุวรรณรัตน์	กฤษฎา โพธิมาต	ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์	ธิดาภา ถาวรรัตน์	ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์
29	ใช้หลักการสอนแนะ		✓	✓	✓	
30	มีการให้คำปรึกษา		✓	✓	✓	
31	มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน		✓	✓	✓	
32	มีการหลอมรวมความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์		✓	✓		✓
33	มีการแสดงแนวคิดใหม่		✓	✓		✓
34	มีการประสานงานที่ดี		✓	✓		✓
35	มีทักษะปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ		✓	✓		
36	มีการมองกว้างคิดไกล		✓	✓		
37	มีการใส่ใจการเปลี่ยนแปลง		✓	✓		
38	เป็นผู้ให้		✓	✓		
39	มีความร่วมแรงร่วมใจ			✓	✓	✓
40	มีการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ			✓	✓	✓
41	มีการแก้ปัญหา			✓	✓	✓
42	มีการกำกับติดตามงาน			✓	✓	✓
43	มีการวางแผนงาน			✓	✓	✓
44	มีการมุ่งเน้นที่ผู้เรียน			✓	✓	✓
45	การตัดสินใจ			✓	✓	
46	การสื่อสารด้วยวาจา			✓	✓	
47	มีทักษะการนำเสนอที่ดี			✓	✓	
48	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ครู			✓	✓	
49	มีความเข้าใจในหลักทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้			✓	✓	
50	มีการให้ความร่วมมือ			✓	✓	
51	มีการสมานความรู้รักสามัคคี			✓		

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		เกียรติศักดิ์ สุวรรณรัตน์	กฤษา โพธรมาด	ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์	ธิติมา ถาวรรัตน์	ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์
52	มีการดำเนินงาน				✓	
53	มีการจัดการการศึกษา					✓
54	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน					✓
55	มีความเป็นมืออาชีพ					✓
56	มีการยกระดับคุณภาพการศึกษา					✓
57	มีพื้นฐานความรู้ดี					✓
58	มีการสะสมองค์ความรู้ใหม่ ๆ					✓
59	มีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					✓
60	มีการบริหารจัดการเชิงระบบ					✓
61	มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					✓
62	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ					✓
63	มีการประเมินความก้าวหน้า					✓
64	มีการเขียนบทความทางวิชาการ					✓
65	มีการบริหารการจัดการโครงการ					✓
66	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					✓

จากตารางที่ 12 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดได้จำนวน 66 ข้อ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทยจำนวน 24 เรื่อง และนักวิชาการในต่างประเทศจำนวน 18 เรื่อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้จำนวน 101 ข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยจำนวน 21 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 7 เรื่อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ

สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้จำนวน 130 ข้อ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้จำนวน 66 ข้อ ดังนั้น จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 297 ข้อ ผู้วิจัย สามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา แนะนำปรับประเด็นสำคัญ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จนเหลือจำนวน 130 ข้อ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้ปรับ ตัวแปรบางข้อ ผู้วิจัยได้ปรับตัวแปร ตามคำแนะนำทำให้เหลือตัวแปรที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัยจำนวน 124 ข้อ ผู้วิจัยนำตัวแปรจากการสร้างเครื่องมือวิจัย จำนวน 124 ข้อ มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เนื่องด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation ค่าอำนาจการจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงตัดข้อกระทบคำถามข้อที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.069 ออก ทำให้เหลือตัวแปรที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล จำนวน 123 ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ข้อ	ตัวแปร
1	มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
2	มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด
3	มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นำมาปรับใช้บูรณาการในการปฏิบัติงานของตนเองได้จริง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4	มีภาวะผู้นำ และผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท
5	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม
7	มีทักษะ เทคนิคในการพูด และการนำเสนอ
8	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน
9	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
10	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
11	จัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของผู้มารับบริการ
12	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
13	มีความตรงต่อเวลา มีความขยันและอดทน
14	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม
15	มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก
16	ศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด
17	ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการตัดสินใจของผู้รับบริการ
18	แจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ในความลับหน้าของการดำเนินการ
19	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค
20	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน
21	ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ
22	การตอบข้อซักถามในรายละเอียดให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้คำปรึกษาได้อย่างไม่ติดขัด
23	การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูดบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน
24	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
25	พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ
26	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน
27	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา
28	เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน
29	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
30	รายงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงาน
31	ประสานงาน เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น และส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี
32	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น
33	ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้งานที่ได้อย่างต่อเนื่อง
34	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
35	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ
36	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์
37	มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง
38	มีส่วนร่วมในการกำหนด การวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามแผน
39	มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเทเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
40	แสวงหาความรู้ ข่าวสาร เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
41	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
42	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้
43	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต
44	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร
45	มีการส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กร
46	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม
47	มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ให้มีความสามารถในการอบรมให้แก่เพื่อนร่วมงานได้
48	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
49	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
50	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้ คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์
51	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย
52	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล
53	มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคี ประองตองไว้วางใจกัน
54	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทศนคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน
55	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย
56	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่
57	มีการจัดลำดับความคิด กลวิธีถ่ายทอดความรู้ จากเรื่องยุ่งยากลึกซึ้งในเชิงทฤษฎี แนวคิด มาอธิบายให้เข้าใจง่ายไปสู่การปฏิบัติได้
58	มีความสามารถใช้น้ำเสียง ท่าทางประกอบการพูดนำเสนอได้ดี ชัดเจนตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติตามได้
59	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา
60	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย ได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย
61	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน
62	มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมบริการที่ดี และมีความ ประพฤติที่เหมาะสม
63	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น
64	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี
65	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ รับผิดชอบ และ ความสำเร็จของงานที่ทำ
66	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้
67	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
68	มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย
69	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
70	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน
71	การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
72	การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์
73	การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
74	ปฏิบัติตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง
75	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
76	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม
77	มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้
78	มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ
79	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการ ที่รวดเร็ว
80	การมีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางของการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
81	มีการสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ที่จะศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น
82	แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชี้พ้ออย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
83	ใช้หลักกาลยาณมิตร สร้างสัมพันธภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน
84	มีความเสียสละความสุขสบายตลอดความพึงพอใจส่วนตนหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจ ในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ
85	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา
86	การจัดองค์กรการนิเทศ
87	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
88	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียน การสอนแก่ครู
89	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา
90	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
91	สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนการสอน
92	การนิเทศตามวงจร PDCA
93	การนิเทศ PIDRE
94	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน
95	การนิเทศแนวใหม่ ที่หลากหลาย
96	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา
97	การวิจัยชั้นเด็ก
98	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน
99	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
100	การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน
101	การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการนิเทศ
102	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน
103	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
104	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา
105	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน
106	การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีในการปฏิบัติ
107	มีความสามารถในด้านการเขียนเอกสาร บทความวิชาการ
108	การบริหารการเงินและงบประมาณ
109	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
110	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การตนเอง
111	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ
112	การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
113	มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้รับบริการ
114	ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์
115	มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

ตารางที่ 13 ตัวแปร สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
116	ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ
117	การหลอมรวมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ
119	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน
120	มีการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
121	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน
122	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
123	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ จำนวน 249 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ คือ 1.5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด และ 1.7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	82	32.93
	- หญิง	167	67.07
	รวม	249	100.00

ตารางที่ 14 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
2	อายุ		
	- ไม่เกิน 30 ปี	6	2.40
	- 31 - 40 ปี	11	4.43
	- 41 - 50 ปี	96	38.55
	- 51 ปีขึ้นไป	136	54.62
	รวม	249	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	0	0
	- ปริญญาโท	209	83.94
	- ปริญญาเอก	40	16.06
	- อื่น ๆ (ประกาศนียบัตรบัณฑิต)	0	0
	รวม	249	100.00
4	ประสบการณ์ในการทำงาน (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์)		
	- 1 - 5 ปี	14	5.62
	- 6 - 10 ปี	35	14.06
	- 11 - 15 ปี	39	15.66
	- 16 - 20 ปี	50	20.08
	- 21 - 25 ปี	55	22.08
	- 26 ปีขึ้นไป	56	22.50
	รวม	249	100.00
5	สำนักงานอยู่ในสังกัด		
	- ภาคเหนือ	58	23.29
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	108	43.37
	- ภาคตะวันออก	6	2.42
	- ภาคกลาง	50	20.08
	- ภาคใต้	27	10.84
	รวม	249	100.00

ตารางที่ 14 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
6	วิทยฐานะ		
	- ชำนาญการ	24	9.64
	- ชำนาญการพิเศษ	218	87.55
	- เชี่ยวชาญ	7	2.81
	- เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
	รวม	249	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 249 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 67.07 เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.93 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.62 และรองลงมาคือ อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.43 ตามลำดับ และอายุไม่เกิน 30 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 83.94 และระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีน้อยที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.06 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.66 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 ด้านสำนักงานอยู่ในสังกัดศึกษาธิการภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 รองลงมา คือ ภาคเหนือมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.27 ภาคกลางมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.08 ภาคใต้มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84 ตามลำดับสัดส่วนของประชากร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้ตอบแบบสอบถามมีน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 และด้านวิทยฐานะส่วนใหญ่อยู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีมากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 87.55 รองลงมา คือ ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.64 และตำแหน่งเชี่ยวชาญมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะ
1	มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.72	0.57	มากที่สุด
2	มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	4.84	0.38	มากที่สุด
3	มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นำมาปรับใช้บูรณาการในการปฏิบัติงานของตนได้จริง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.59	มากที่สุด
4	มีภาวะผู้นำ และผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท	4.69	0.57	มากที่สุด
5	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.81	0.43	มากที่สุด
6	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม	4.73	0.49	มากที่สุด
7	มีทักษะ เทคนิคในการพูด และการนำเสนอ	4.72	0.47	มากที่สุด
8	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน	4.68	0.50	มากที่สุด
9	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม	4.86	0.37	มากที่สุด
10	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.80	0.46	มากที่สุด
11	จัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของผู้รับบริการ	4.60	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
12	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.51	มากที่สุด
13	มีความตรงต่อเวลา มีความขยันและอดทน	4.80	0.42	มากที่สุด
14	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการ ประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม	4.81	0.40	มากที่สุด
15	มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก	4.78	0.45	มากที่สุด
16	ศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	4.66	0.52	มากที่สุด
17	ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยเหลือในการตัดสินใจของ ผู้รับบริการ	4.69	0.53	มากที่สุด
18	แจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ในความลับหน้าของการดำเนินการ	4.53	0.58	มากที่สุด
19	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค	4.73	0.48	มากที่สุด
20	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทร ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.80	0.42	มากที่สุด
21	ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ	4.81	0.44	มากที่สุด
22	การตอบข้อซักถามในรายละเอียดให้คำแนะนำเป็นที่ ปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้คำปรึกษา ได้อย่างไม่ติดขัด	4.73	0.46	มากที่สุด
23	การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูด บิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.79	0.43	มากที่สุด
24	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.84	0.39	มากที่สุด
25	พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ	4.79	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
26	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะต่างกัน	4.74	0.46	มากที่สุด
27	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา	4.83	0.43	มากที่สุด
28	เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของตน	4.83	0.38	มากที่สุด
29	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติ ผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม	4.77	0.46	มากที่สุด
30	รายงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกทราบความ คืบหน้าของการดำเนินงาน	4.68	0.53	มากที่สุด
31	ประสานงาน เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา แก้ไข ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคลได้เป็นอย่างดี	4.71	0.48	มากที่สุด
32	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่น ในศักยภาพของผู้อื่น	4.78	0.44	มากที่สุด
33	ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ งานที่ดี อย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
34	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มี การร้องขอ	4.66	0.55	มากที่สุด
35	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรม องค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ	4.70	0.49	มากที่สุด
36	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์	4.61	0.51	มากที่สุด
37	มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง	4.61	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
38	มีส่วนร่วมในการกำหนด การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามแผน	4.64	0.52	มากที่สุด
39	มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเทเวลาเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.71	0.49	มากที่สุด
40	แสวงหาความรู้ ข่าวสาร เทคโนโลยี และวิทยาการ ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ ราชการ	4.72	0.47	มากที่สุด
41	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น	4.57	0.61	มากที่สุด
42	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานได้	4.68	0.54	มากที่สุด
43	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต	4.63	0.54	มากที่สุด
44	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนา การ เรียนรู้ในองค์กร	4.60	0.56	มากที่สุด
45	มีการส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม และเผยแพร่ องค์ความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กร	4.59	0.60	มากที่สุด
46	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะ วางตัวให้เหมาะสม	4.78	0.46	มากที่สุด
47	มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ให้มีความสามารถในการอบรมให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	4.59	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
48	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น	4.70	0.51	มากที่สุด
49	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	4.53	0.64	มากที่สุด
50	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์	4.67	0.52	มากที่สุด
51	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย	4.71	0.49	มากที่สุด
52	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงาน อย่างมีเหตุผล	4.80	0.43	มากที่สุด
53	มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคี ประองตอง ไว้วางใจกัน	4.65	0.52	มากที่สุด
54	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน	4.69	0.50	มากที่สุด
55	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย	4.54	0.57	มากที่สุด
56	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เรา ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่	4.65	0.58	มากที่สุด
57	มีการจัดลำดับความคิด กลวิธีถ่ายทอดความรู้ จาก เรื่องยุ่งยากลึกซึ้งในเชิงทฤษฎี แนวคิด มาอธิบาย ให้เข้าใจง่ายไปสู่การปฏิบัติได้	4.68	0.51	มากที่สุด
58	มีความสามารถใช้น้ำเสียง ท่าทางประกอบการพูด นำเสนอได้ดี ชัดเจนตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถ ปฏิบัติตามได้	4.66	0.55	มากที่สุด
59	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา	4.69	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
60	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความ ขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย	4.73	0.48	มากที่สุด
61	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอก หน่วยงาน	4.70	0.48	มากที่สุด
62	มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมี พฤติกรรมบริการที่ดี และมีความประพฤติ ที่เหมาะสม	4.67	0.52	มากที่สุด
63	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	4.44	0.74	มาก
64	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี	4.57	0.55	มากที่สุด
65	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงาน ประจำ รับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ทำ	4.63	0.57	มากที่สุด
66	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้	4.54	0.61	มากที่สุด
67	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน	4.65	0.58	มากที่สุด
68	มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.63	0.58	มากที่สุด
69	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน	4.51	0.60	มากที่สุด
70	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน	4.50	0.58	มากที่สุด
71	การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	4.77	0.45	มากที่สุด
72	การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์	4.68	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
73	การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	4.70	0.51	มากที่สุด
74	ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และ ความถูกต้อง	4.73	0.49	มากที่สุด
75	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน ทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.72	0.50	มากที่สุด
76	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	4.73	0.48	มากที่สุด
77	มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อ ภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	4.63	0.51	มากที่สุด
78	มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.79	0.45	มากที่สุด
79	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว	4.67	0.49	มากที่สุด
80	การมีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางของการทำงาน เป็นทีม สร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.49	มากที่สุด
81	มีการสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความตั้งใจ ที่จะพัฒนาความรู้ที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.62	0.55	มากที่สุด
82	แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาซีพอย่าง เปิดเผยตรงไปตรงมา	4.68	0.52	มากที่สุด
83	ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธภาพอันดีภายใน กลุ่มในการปฏิบัติงาน	4.79	0.44	มากที่สุด
84	มีความเสียสละความสุขสบายตลอดความพึงพอใจ ส่วนตนหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่ สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ	4.68	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
85	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา	4.77	0.46	มากที่สุด
86	การจัดองค์กรการนิเทศ	4.55	0.64	มากที่สุด
87	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.49	0.75	มาก
88	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู	4.71	0.49	มากที่สุด
89	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศ สถานศึกษา	4.69	0.54	มากที่สุด
90	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกัน คุณภาพการศึกษา	4.70	0.54	มากที่สุด
91	สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียน การสอน	4.57	0.67	มากที่สุด
92	การนิเทศตามวงจร PDCA	4.69	0.51	มากที่สุด
93	การนิเทศตาม PIDRE	4.61	0.61	มากที่สุด
94	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.72	0.49	มากที่สุด
95	การนิเทศแนวใหม่ ที่หลากหลาย	4.74	0.48	มากที่สุด
96	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา	4.49	0.65	มาก
97	การวินิจฉัยเด็ก	4.03	0.81	มาก
98	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน	4.57	0.61	มากที่สุด
99	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.64	0.53	มากที่สุด
100	การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน	4.53	0.52	มากที่สุด
101	การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการนิเทศ	4.59	0.54	มากที่สุด
102	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน	4.56	0.57	มากที่สุด
103	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.55	0.65	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
104	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา	4.59	0.63	มากที่สุด
105	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตร ไปใช้ ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน	4.52	0.70	มากที่สุด
106	การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติ	4.61	0.57	มากที่สุด
107	มีความสามารถในด้านการเขียนเอกสาร บทความ วิชาการ	4.47	0.63	มาก
108	การบริหารการเงินและงบประมาณ	4.20	0.81	มาก
109	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.37	0.72	มาก
110	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของ สภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ขององค์การตนเอง	4.55	0.64	มากที่สุด
111	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ ต้องการ	4.55	0.59	มากที่สุด
112	การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้น	4.46	0.62	มาก
113	มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของตนเองและ ผู้รับบริการ	4.63	0.56	มากที่สุด
114	ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.66	0.54	มากที่สุด
115	มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือการปฏิบัติซึ่ง ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน	4.47	0.62	มาก
116	ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงาน สำเร็จ	4.43	0.78	มาก

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยว่าเป็น
สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

(n=249)

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย ว่าเป็นสมรรถนะ
117	การหลอมรวมความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.59	0.61	มากที่สุด
118	การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการ พัฒนาครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ	4.55	0.70	มากที่สุด
119	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน	4.45	0.75	มาก
120	มีการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการ เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.35	0.77	มาก
121	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน	4.49	0.66	มาก
122	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความ เป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.70	0.49	มากที่สุด
123	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ	4.53	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า โดยตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) อยู่ระหว่าง 4.03 – 4.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.37 – 0.81 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) สูงสุด คือข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.37) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ต่ำสุด คือข้อ 97 การวินิจฉัยเด็ก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 110 ข้อ และ อยู่ในระดับมากมีจำนวน 13 ข้อ

1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันซึ่งพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.732
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	44602.269
Df	7503
Sig.	.000

จากตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบ KMO ของข้อมูลตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.732 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 44602.269 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความสัมพันธ์กันและเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบเวริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.50 ผลการสกัดองค์ประกอบ พบว่า ได้องค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 22 องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	52.633	42.791	42.791	17.575	14.288	14.288
2*	8.231	6.692	49.483	16.706	13.582	27.870
3*	4.555	3.704	53.187	16.573	13.474	41.344
4*	3.521	2.863	56.049	5.556	4.517	45.861
5*	3.220	2.618	58.667	5.381	4.375	50.236
6*	2.245	1.825	60.492	4.158	3.381	53.617
7	2.234	1.816	62.308	3.028	2.462	56.079
8	2.130	1.732	64.040	3.013	2.450	58.529
9	1.885	1.533	65.573	2.914	2.369	60.898
10	1.730	1.407	66.980	2.616	2.127	63.025
11	1.690	1.374	68.354	2.221	1.806	64.831
12	1.577	1.282	69.636	1.993	1.620	66.451
13	1.481	1.204	70.840	1.946	1.582	68.033
14	1.453	1.181	72.022	1.912	1.555	69.587
15	1.388	1.128	73.150	1.719	1.398	70.985

ตารางที่ 17 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
16	1.297	1.054	74.204	1.681	1.367	72.352
17	1.223	.995	75.199	1.644	1.337	73.689
18	1.148	.933	76.132	1.637	1.331	75.020
19	1.117	.908	77.040	1.480	1.203	76.223
20	1.094	.889	77.930	1.457	1.184	77.407
21	1.051	.855	78.784	1.423	1.157	78.564
22	1.030	.838	79.622	1.301	1.058	79.622

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปและมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป

จากตารางที่ 17 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแปรแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser อย่างไรก็ตามเพื่อพิจารณาตามเกณฑ์การพิจารณา จำนวน 22 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 79.622

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบควรมีค่าน้ำหนักปัจจัยระหว่าง 0.30 - 1.00 ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป พบว่า มี 6 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณารายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าน้ำหนักปัจจัยหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)					
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6
x120	.844					
x109	.802					
x119	.795					
x116	.761					
x117	.745					
x118	.719					
x110	.716					
x108	.683					
x121	.680					
x115	.678					
x91	.669					
x123	.649					
x112	.636					
x103	.628					
x111	.623					
x105	.618					
x104	.616					
x97	.607					
x100	.579					
x36	.541					
x98	.529					
x102	.515					
x101	.501					
x87	.497					

ตารางที่ 18 ค่าน้ำหนักปัจจัยหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)					
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6
x82	.494					
x93	.481					
x89	.474					
x90	.461					
x24		.796				
x20		.725				
x29		.721				
x10		.720				
x23		.719				
x9		.711				
x28		.663				
x32		.655				
x25		.651				
x14		.648				
x21		.647				
x5		.645				
x52		.629				
x27		.620				
x26		.602				
x6		.582				
x2		.571				
x19		.559				
x15		.548				
x39		.544				

ตารางที่ 18 คำนวณน้ำหนักปัจจัยหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)					
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6
x51		.501				
x35		.498				
x34		.480				
x83		.464				
x66			.767			
x65			.763			
x68			.746			
x67			.721			
x64			.697			
x62			.682			
x73			.673			
x74			.665			
x58			.660			
x59			.636			
x72			.634			
x71			.621			
x69			.605			
x61			.581			
x60			.578			
x46			.559			
x70			.549			
x56			.546			
x54			.537			
x76			.525			

ตารางที่ 18 คำนวณน้ำหนักปัจจัยหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)					
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6
x53			.518			
x63			.504			
x75			.483			
x48			.474			
x55			.452			
x86				.738		
x49				.631		
x50				.474		
x88					.669	
x85					.547	
x122					.468	
x95					.452	
x44						.650
x42						.616
x43						.576
x41						.533
รวมทั้งสิ้น	28 ตัวแปร	24 ตัวแปร	25 ตัวแปร	3 ตัวแปร	4 ตัวแปร	4 ตัวแปร

จากตารางที่ 18 พบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มี 6 องค์ประกอบ จำนวน 88 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 24 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 25 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปรรายละเอียดดังตารางที่ 19 - 24

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x120	มีการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.844
x109	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	.802
x119	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน	.795
x116	ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ	.761
x117	การหลอมรวมความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ	.745
x118	การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ	.719
x110	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตนเอง	.716
x108	การบริหารการเงินและงบประมาณ	.683
x121	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน	.680
x115	มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน	.678
x91	สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนการสอน	.669
x123	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ	.649
x112	การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	.636
x103	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	.628
x111	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ	.623

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x105	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน	.618
x104	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา	.616
x97	การวินิจฉัยเด็ก	.607
x100	การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน	.579
x36	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์	.541
x98	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน	.529
x102	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน	.515
x101	การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการนิเทศ	.501
x87	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.497
x82	แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	.494
x93	การนิเทศ PIDRE	.481
x89	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา	.474
x90	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา	.461
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		17.575
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		14.288
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		14.288

จากตารางที่ 19 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 28 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.461 – 0.844 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 17.575 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 14.288 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 14.288 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)”

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์	น้ำหนักปัจจัย
x24	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.796
x20	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	.725
x29	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม	.721
x10	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	.720
x23	การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูดบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน	.719
x9	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม	.711
x28	เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน	.663
x32	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น	.655
x25	พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ	.651
x14	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม	.648
x21	ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ	.647
x5	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.645
x52	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล	.629
x27	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา	.620
x26	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน	.602
x6	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม	.582
x2	มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด	.571
x19	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค	.559
x15	มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก	.548

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์	น้ำหนักปัจจัย
x39	มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ พุ่มเทเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.544
x51	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย	.501
x35	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และ สถานการณ์ต่าง ๆ	.498
x34	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ	.480
x83	ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน	.464
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.706
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		13.582
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		27.870

จากตารางที่ 20 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 24 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.464 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.706 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.582 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 27.870 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)”

ตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x66	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้	.767
x65	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ รับผิดชอบเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ	.763
x68	มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.746
x67	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	.721
x64	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี	.697

ตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x62	มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมบริการที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม	.682
x73	การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	.673
x74	ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง	.665
x58	มีความสามารถใช้น้ำเสียงท่าทางประกอบการพูดนำเสนอได้ดี ชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติตามได้	.660
x59	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา	.636
x72	การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์	.634
x71	การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	.621
x69	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน	.605
x61	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน	.581
x60	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย	.578
x46	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม	.559
x70	ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน	.549
x56	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้น จะถูกต้องหรือไม่	.546
x54	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทศนคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน	.537
x76	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	.525
x53	มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง ไว้วางใจกัน	.518
x63	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	.504

ตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x75	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	.483
x48	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น	.474
x55	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย	.452
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.573
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		13.474
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		41.344

จากตารางที่ 21 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 25 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.452 – 0.767 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.573 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.474 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 41.344 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)”

ตารางที่ 22 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x86	การจัดองค์กรการนิเทศ	.738
x49	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	.631
x50	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์	.474
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		5.556
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		4.517
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.861

จากตารางที่ 22 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.474 – 0.738 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.556 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.517 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.861 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)”

ตารางที่ 23 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x88	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู	.669
x85	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา	.547
x122	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	.468
x95	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา	.452
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		5.381
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		4.375
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		50.236

จากตารางที่ 23 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.452 – 0.669 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.381 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.375 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 50.236 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)”

ตารางที่ 24 องค์ประกอบที่ 6

ตัวแปร	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	น้ำหนักปัจจัย
x44	มีการริเริ่มและพัฒนาาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร	.650
x42	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	.616
x43	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิง รุกในอนาคต	.576
x41	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	.533
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		4.158
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		3.381
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		53.617

จากตารางที่ 24 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.533 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.158 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 3.381 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 53.617 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 123 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.45 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 123 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 องค์ประกอบและตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบที่	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	จำนวนตัวแปร
1	สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	28
2	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	24
3	สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)	25
4	สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)	3
5	สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	4
6	สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	4
รวม		88

จากตารางที่ 25 พบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม จำนวน 24 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 25 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะและสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยเรียงลำดับตัวแปรที่สังเกตได้องค์ประกอบจากค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) จากค่ามากไปหาค่าน้อย และกำหนดรหัสของแต่ละองค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเขียนพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยจัดเรียงเป็นหมวดหมู่และเรียงตัวแปรตามตัวอักษร ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน รายละเอียดดังตารางที่ 26 – 27

ตารางที่ 26 องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่นำมากำหนดรหัสพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบที่	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	รหัส
1	สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	AL
2	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	T
3	สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)	APT
4	สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)	CI
5	สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	HPD
6	สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	V

จากตารางที่ 26 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่นำมาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เกิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) และองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) โดยกำหนดรหัสสำหรับแต่ละองค์ประกอบ จากชื่อภาษาอังกฤษเป็นตัวอักษรย่อ ได้แก่ AL, T, APT, CI, HPD และ V ตามลำดับ จากนั้นกำหนดรหัสพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดของแต่ละองค์ประกอบ โดยนำตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมาเขียนเป็นพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยเขียนแยกทีละองค์ประกอบเรียงลำดับตัวแปรตามตัวอักษรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	
AL-01	การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
AL-02	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
AL-03	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน
AL-04	ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ
AL-05	การหลอมรวมความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ
AL-06	การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ
AL-07	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตนเอง
AL-08	การบริหารการเงินและงบประมาณ
AL-09	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน
AL-10	มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
AL-11	สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนการสอน
AL-12	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ
AL-13	การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
AL-14	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
AL-15	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ
AL-16	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน
AL-17	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา
AL-18	การวินิจฉัยเด็ก
AL-19	การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน
AL-20	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์
AL-21	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน
AL-22	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน

ตารางที่ 27 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (ต่อ)	
AL-23	การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการนิเทศ
AL-24	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
AL-25	แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชี้พ้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
AL-26	การนิเทศ PIDRE
AL-27	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา
AL-28	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	
T-29	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
T-30	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน
T-31	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม
T-32	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
T-33	การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูดบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน
T-34	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม
T-35	เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน
T-36	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น
T-37	พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ
T-38	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม
T-39	ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ
T-40	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
T-41	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล
T-42	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา
T-43	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน

ตารางที่ 27 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (ต่อ)	
T-44	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม
T-45	มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด
T-46	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค
T-47	มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก
T-48	มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเทเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
T-49	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย
T-50	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ
T-51	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
T-52	ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน
องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)	
APT-53	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้
APT-54	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำ รับรู้เป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ
APT-55	มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย
APT-56	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
APT-57	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี
APT-58	มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมบริการที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม
APT-59	การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
APT-60	ปฏิบัติตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง
APT-61	มีความสามารถใช้น้ำเสียงท่าทางประกอบการพูดนำเสนอได้ดี ชัดเจนตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติตามได้
APT-62	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา
APT-63	การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์

ตารางที่ 27 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (ต่อ)	
APT-64	การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
APT-65	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน
APT-66	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน
APT-67	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยัน หมั่น เพียร ทำงานตามที่ได้ รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย
APT-68	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม
APT-69	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน
APT-70	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่
APT-71	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทศนคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน
APT-72	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม
APT-73	มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคี ประองตอง ไว้วางใจกัน
APT-74	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น
APT-75	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
APT-76	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น
APT-77	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย
องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)	
CI-78	การจัดองค์กรการนิเทศ
CI-79	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
CI-80	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์
องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	
HPD-81	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน แก่ครู
HPD-82	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา

ตารางที่ 27 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) (ต่อ)	
HPD-83	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
HPD-84	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา
องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	
V-85	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร
V-86	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้
V-87	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต
V-88	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น

2.1 ผลการยืนยันตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งมี 6 สมรรถนะ 88 ตัวแปร คือ สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 28 ตัวแปร สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม จำนวน 24 ตัวแปร สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จำนวน 25 ตัวแปร สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ จำนวน 3 ตัวแปร สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปร และสมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ตัวแปร โดยกำหนดรหัสพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดของแต่ละองค์ประกอบ โดยนำตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมาเขียนเป็นพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยเขียนแยกทีละองค์ประกอบเรียงลำดับตัวแปรตามตัวอักษรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน รายละเอียดดังตารางที่ 27 นั้น จากตัวแปรที่ได้มีความหมายใกล้เคียงกัน และบางส่วนมีความหมายโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดในแต่ละสมรรถนะ จึงตัดตัวแปรดังกล่าวออก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ปัจจุบันเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ดร.ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงาน
 ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี 2) ดร.สมภาพร มณีอ่อน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มนิเทศ ติดตาม
 และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี และ 3) ดร.จันทร์พิมพ์
 วงศประชารัตน์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ตัดตัวแปร 13 ตัวแปร คือ AL-04
 ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ AL-10 มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือ
 การปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คล้ายกับ AL-12การประเมินความก้าวหน้าของ
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ
 AL-8 การบริหารการเงินและงบประมาณ คล้ายกับ AL-14 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 AL-02 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ AL-23 การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับบริการนิเทศ สอดคล้องกับ
 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม AL-13 การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
 AL-25 แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สอดคล้องกับสมรรถนะ
 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ AL-05 การหลอมรวมความรู้ความสามารถ และประสบการณ์
 การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ AL-06 การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการพัฒนาครู
 เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ สอดคล้องกับสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วน AL-24 การจัดทำ
 หลักสูตรสถานศึกษา AL-19 การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน AL-18 การวินิจฉัย
 เด็ก AL-27 สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนการสอน ไม่ได้เป็นสมรรถนะโดยตรง
 ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ตัดออกเพราะ มีความหมายโดยรวมซ้ำกับตัวแปรตัวอื่น ๆ และบางตัวแปร
 ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ

สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตัดตัวแปร 13 ตัวแปร คือ T-33
 การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูดบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน T-36 กล่าวถึง
 เพื่อนร่วมงาน ในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น คล้ายกับ T-29 เคารพและยินดี
 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น T-32 มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความ
 เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน T-34 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการ
 จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม T-37 พึงทักษะผลประโยชน์
 และชื่อเสียงของประเทศชาติ คล้ายกับ T-46 มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค
 T-38 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่อง
 เสื่อม T-39 ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ
 T-45 มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด T-47
 มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก คล้ายกับ T-52 ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี

ภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน T-35 เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน T-42 ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา T-48 มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเทเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด T-49 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย ตัดออกเพราะ มีความหมายโดยรวมซ้ำกับตัวแปรตัวอื่น ๆ และบางตัวแปรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตัดตัวแปร 7 ตัวแปร คือ APT-55 มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย APT-59 การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสนใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น APT-63 การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์ APT-64 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา APT-73 มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง ไว้วางใจกัน สอดคล้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ส่วน APT-56 มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมการบริการที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม APT-74 เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ตัดออกเพราะ มีความหมายโดยรวมซ้ำกับตัวแปรตัวอื่น ๆ และบางตัวแปรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ส่วนสมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ มีความหมายโดยรวมเกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดจึงไม่ได้ตัดตัวแปรใดออก

ดังนั้นจึงมีสมรรถนะ 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการนิเทศการศึกษา จำนวน 15 ตัวแปร สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ตัวแปร สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 16 ตัวแปร สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ จำนวน 3 ตัวแปร สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปร สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 53 ตัวแปร

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	
AL-01	การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
AL-02	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน
AL-03	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง
AL-04	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน
AL-05	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ
AL-06	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
AL-07	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ
AL-08	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน
AL-09	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา
AL-10	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์
AL-11	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน
AL-12	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน
AL-13	การนิเทศ PIDRE
AL-14	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา
AL-15	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา
สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	
T-16	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
T-17	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน
T-18	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม
T-19	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
T-20	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน

ตารางที่ 28 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (ต่อ)	
T-21	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม
T-22	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค
T-23	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ
T-24	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
T-25	ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน
สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)	
APT-26	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้
APT-27	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำ รับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ทำ
APT-28	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
APT-29	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี
APT-30	ปฏิบัติตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง
APT-31	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา
APT-32	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน
APT-33	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน
APT-34	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย
APT-35	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม
APT-36	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน
APT-37	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่
APT-38	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทศนคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน
APT-39	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม
APT-40	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
APT-41	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย

ตารางที่ 28 รหัสของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

รหัส	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)	
CI-42	การจัดองค์กรการนิเทศ
CI-43	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
CI-44	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้ คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์
สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	
HPD-45	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียน การสอน แก่ครู
HPD-46	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา
HPD-47	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน ความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพ การศึกษา
HPD-48	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา
สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	
V-49	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อ การพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร
V-50	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้
V-51	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต
V-52	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น
V-53	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น

จากตารางที่ 28 พบว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สามารถแยกหมวดหมู่ได้จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร โดยในแต่ละองค์ประกอบได้เรียงสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามตัวอักษรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน¹⁶⁸

¹⁶⁸ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554 (กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน, 2556).

2.2 ผลการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ผู้วิจัยได้สร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร โดยใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) คำนิยาม 2) การเขียนมุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองของคณาจารย์ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (1.1) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (1.2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (1.3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (2) มุมมองของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (2.1) ด้านวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ (2.2) ด้านความรู้ความสามารถ และ (2.3) ด้านผลการปฏิบัติงาน 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย 7) ผู้รับผิดชอบ 8) ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) ผู้เก็บข้อมูล รายละเอียดของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด อยู่ในภาคผนวก ข (พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด) ซึ่งในตอนที 3 นี้ผู้วิจัยได้นำตัวอย่างของพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มาแสดงสมรรถนะละ 1 สมรรถนะ รายละเอียดดังตารางที่ 29 -34

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : AL)

ตารางที่ 29 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01)

AL-01	การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
คำนิยาม	กระบวนการวางแผนเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง	
มุมมอง	1. คณาจารย์	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ค.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 29 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01) (ต่อ)

วัตถุประสงค์	เพื่อการตรวจสอบกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง				
หน่วยวัด	ร้อยละ				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ศึกษานิเทศก์จังหวัดแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถในการวางแผน และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ				
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้เท่ากับหรือสูงกว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	- แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยพัฒนาศึกษานิเทศก์แต่ละคนให้ได้รับการพัฒนากายภาพอย่างต่อเนื่อง และทำศักยภาพของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ตารางที่ 29 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01) (ต่อ)

แผนดำเนินการ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง - สร้างเครื่องมือ กิจกรรม และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และนำไปสู่การปฏิบัติ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในปีต่อไป
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	รายงานสรุปผลการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับงบประมาณการแต่งตั้งตามคำสั่ง

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)

ตารางที่ 30 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (T-16)

T-16	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	
คำนิยาม	การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้โอกาสผู้อื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร และบุคคลอื่น ๆ เสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินคุณลักษณะ การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	

ตารางที่ 30 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-16) (ต่อ)

ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	- ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี				
แผนดำเนินการ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไปใช้ในปีต่อไป 				

ตารางที่ 30 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-16) (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	- แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์ จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการสั่งสม
ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (Expertise)

ตารางที่ 31 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-26)

APT-26	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบได้	
คำนิยาม	มีองค์ความรู้ความเข้าใจที่หลากหลาย สามารถตอบคำถาม เสนอแนะ ให้ คำปรึกษา และให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้อย่าง ถูกต้อง นอกเหนืองานที่รับผิดชอบ	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบได้ศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	

ตารางที่ 31 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-26) (ต่อ)

ที่มาของเป้าหมาย	<p><u>นโยบายองค์กร</u></p> <p>ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)</p>				
ข้อมูลดิบในอดีต	<p>คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</p>				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	<p>คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา</p>				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ไปใช้ในปีต่อไป 				

ตารางที่ 31 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-26) (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)

ตารางที่ 32 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) (CI-42)

CI-42	การจัดองค์กรการนิเทศ	
คำนิยาม	การจัดระเบียบความรับผิดชอบภายในกลุ่มงานนิเทศการศึกษา มีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามกลุ่มงาน เช่น งานพัฒนาหลักสูตร งานวัดประเมินผลการเรียนรู้ งานสื่อและเทคโนโลยี งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการจัดการองค์กรการนิเทศของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	

ตารางที่ 32 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-42) (ต่อ)

ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศไปใช้ในปีต่อไป 				

ตารางที่ 32 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-42) (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	- แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะ
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)

ตารางที่ 33 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-45)

HPD-45	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการ พัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู	
คำนิยาม	มีความสามารถในการจัดอบรมสัมมนาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี โดยมีการศึกษาการนิเทศ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ทำให้ครูสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ของ ศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	

ตารางที่ 33 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-45) (ต่อ)

ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครูในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู 				

ตารางที่ 33 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-45) (ต่อ)

แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู ในการนิเทศการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

ตารางที่ 34 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49)

V-49	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร						
คำนิยาม	การจัดระบบการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย การเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ จะช่วยลดเวลาและขั้นตอนในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด						
มุมมอง	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">1. ครูสภา</td> <td>1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2. ก.ค.ศ.</td> <td>2. ด้านผลการปฏิบัติงาน</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3. ก.ศ.จ.</td> <td>ด้านผลการปฏิบัติงาน</td> </tr> </table>	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน						
3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน						

ตารางที่ 34 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49)

(ต่อ)

วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการจัดระบบการจัดการทรัพยากรองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรในปีงบประมาณปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49	1.50-2.49	2.50-3.49	3.50-4.49	4.50-5.00
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน

ตารางที่ 34 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49)

(ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ผู้วิจัยนำพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร ที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยืนยันโดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด รายละเอียดดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ผลการดำเนินงานบูรณาการสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการดำเนินงานบูรณาการสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง			เหมาะสม			เป็นไปได้			เป็นประโยชน์						
		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย				
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)																	
AL-01	การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-02	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-03	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-04	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-05	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ	5	100	-	-	5	100	-	-	4	80	1	20	5	100	-	-
AL-06	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-07	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง				เหมาะสม				เป็นไปได้				เป็นประโยชน์			
		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (ต่อ)																	
AL-08	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ใน การบริหารจัดการการเรียนการสอน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-09	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-10	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียง เกณฑ์	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-11	การประชุมในเขต ติดตามผลการดำเนินงาน	4	80	1	20	5	100	-	-	4	80	1	20	4	80	1	20
AL-12	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-13	การนิเทศ PIDRE	5	100	-	-	4	80	1	20	4	80	1	20	4	80	1	20
AL-14	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
AL-15	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพ การศึกษา	4	80	1	20	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-
สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)																	
T-16	เคารพและยินดียินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
T-17	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	4	80	1	20	4	80	1	20	5	100	-	-	4	80	1	20

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง				เหมาะสม				เป็นไปได้				เป็นประโยชน์			
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (ต่อ)																	
T-18	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
T-19	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	100	-	-	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-
T-20	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะต่างกัน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
T-21	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความ สามัคคีในทีม	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
T-22	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
T-23	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ	5	100	-	-	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-
T-24	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม่ไม้มิการ ร้องขอ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด											
		ถูกต้อง			เหมาะสม			เป็นไปได้			เป็นประโยชน์		
		เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ
	สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (ต่อ)												
T-25	ใช้หลักกลยุทธสร้างสัมพันธภาพอันดีภายใน กลุ่มในการปฏิบัติงาน	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-
	สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task)												
APT-26	มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-
APT-27	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงาน ประจำ รับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ทำ	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-
APT-28	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จหน้าที่ การงาน	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-
APT-29	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-
APT-30	ปฏิบัติตามตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และ ความถูกต้อง	5	100	-	5	100	-	5	100	-	5	100	-

ตารางที่ 35 ผลการยื่นพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยื่นพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ไม่เหมาะสม		ไม่ได้					
		เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ				
สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (ต่อ)																	
APT-31	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-32	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-33	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-34	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานตามที่ได้ รับมอบหมายได้	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-35	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-36	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-37	เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-37	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง				เหมาะสม				เป็นไปได้				เป็นประโยชน์			
		เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ร้อยละ		
สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (ต่อ)																	
APT-38	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ศักดิ์ศรี ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-39	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-40	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
APT-41	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย	4	80	1	20	4	80	1	20	5	100	-	-	4	80	1	20
สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)																	
CI-42	การจัดองค์กรนิเทศ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
CI-43	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
CI-44	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีภาคีและมีเหตุผล ความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด															
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ			
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)																	
HPD-45	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน แก่ครู	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
HPD-46	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
HPD-47	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็น มืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
HPD-48	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning Competency)																	
V-49	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนา การเรียนรู้ขององค์กร	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
V-50	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	4	80	1	20	4	80	1	20	5	100	-	-	5	100	-	-

ตารางที่ 35 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ความคิดเห็นด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (ต่อ)

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ความคิดเห็นการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด													
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ไม่ถูกต้อง		ไม่เหมาะสม		ไม่ได้	
		เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ	เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning Competency) (ต่อ)															
V-51	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100
V-52	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100
V-53	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100

จากตารางที่ 36 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีดังนี้

1. ด้านมีความถูกต้อง จำนวน 53 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 10 สมรรถนะ ได้แก่ AL-01 การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง AL-04 ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน AL-06 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา AL-11 การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน AL-12 การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน AL-15 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา T-22 มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค T-17 มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน APT-34 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้ รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย V-50 สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยว่ามีความถูกต้อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยว่ามีความถูกต้อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เหตุผลที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยว่ามีความถูกต้อง เพราะท่านคิดว่าต้องปรับค่านิยามให้ครบคลุม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขค่านิยามของสมรรถนะทั้งหมด ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ว่าผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร มีความถูกต้อง แสดงว่า ผลการยืนยันพจนานุกรมศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร มีความถูกต้อง

2. ด้านมีความเหมาะสม จำนวน 53 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 7 สมรรถนะ ได้แก่ AL-13 การนิเทศ PIDRE ความจะเป็นการนิเทศที่หลากหลาย AL-15 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา T-17 มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน T-19 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล T-22 มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค APT-41 มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย V-50 สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยว่ามีความถูกต้อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เหตุผลที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม เพราะท่านคิดว่าต้องปรับค่านิยามให้สอดคล้องของแต่ละสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขค่านิยามของสมรรถนะทั้งหมด ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ว่าผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร มีความเหมาะสม

3. ด้านเป็นไปได้ จำนวน 53 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ 3 สมรรถนะ ได้แก่ AL-05 การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด AL-11 การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน AL-13 การนิเทศ PIDRE โดยการจัดทำแผน

ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการเห็นด้วยว่าเป็นไปได้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยว่าเป็นไปได้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เหตุผลที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยว่าเป็นไปได้ เพราะท่านคิดว่าต้องปรับค่านิยามให้ครอบคลุมครบถ้วนตามสมรรถนะของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขค่านิยามของสมรรถนะทั้งหมด ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ว่าผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร ด้านเป็นไปได้อ

4. ด้านเป็นประโยชน์ จำนวน 53 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ 4 สมรรถนะ ได้แก่ AL-13 การนิเทศ PIDRE ควรจะเป็นการนิเทศที่หลากหลาย AL-15 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา T-17 มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน APT-41 มีการยกตัวอย่าง ที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยว่ามีประโยชน์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยว่ามีประโยชน์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เหตุผลที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยว่ามีประโยชน์เพราะท่านคิดว่าต้องปรับค่านิยามให้สอดคล้องของแต่ละสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขค่านิยามของสมรรถนะทั้งหมด ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ว่า ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร เป็นประโยชน์



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
- 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด
- 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด กำหนดขั้นตอนในการวิจัย 31 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ กับศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 249 คน ได้รับ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่อไปนี้ คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ขั้นที่ 2 การยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ยืนยันตัวแปรสมรรถนะโดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ การวิเคราะห์ผลการยืนยันด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) และสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) คำนิยาม 2) การเขียนมุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองของครูสภา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (1.1) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (1.2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (1.3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (2) มุมมองของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (2.1) ด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (2.2) ด้านความรู้ความสามารถ และ (2.3) ด้านผลการปฏิบัติงาน
- 3) วัตถุประสงค์
- 4) การเขียนหน่วยวัด
- 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล
- 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย
- 7) ผู้รับผิดชอบ
- 8) ที่มาของเป้าหมาย
- 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต
- 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน
- 11) ระดับการประเมิน
- 12) แผนการดำเนินงาน
- 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 14) ผู้เก็บข้อมูล

ขั้นที่ 3 การยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยืนยันโดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ การวิเคราะห์ผลการยืนยันด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน 3) มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตนเอง 4) ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน 5) การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ 6) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ 8) การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน 9) การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา 10) มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ 11) การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน 12) การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน 13) การนิเทศ PIDRE 14) การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา 15) ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร คือ 1) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน 3) ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน 6) การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม 7) มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค 8) สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ 9) ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม 10) ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) ประกอบด้วย 16 ตัวแปร คือ 1) มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ 2) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำนอกเหนือจากงานประจำ รับผิดชอบเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ 3) เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน 4) แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี 5) ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง 6) ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของ ศาสนา 7) เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน 8) มีพฤติกรรมเป็นที่ ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน 9) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยัน หมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย 10) มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม 11) ช่วยแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน 12) มีความรู้ในเรื่องที่ พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พุดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ 13) ใช้หลักจิตวิทยา ในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน 14) ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 15) มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน ทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด 16) มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ประกอบการอธิบาย

1.4 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดองค์การการนิเทศ 2) มีผลงานทางด้านงาน วิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์

1.5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู 2) มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา 3) มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับ คุณภาพการศึกษา 4) สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา

1.6 องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อ การพัฒนาการเรียนรู้นองค์กร 2) สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ 3) สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต 4) หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น 5) มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น

2. พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จัดเรียงหมวดหมู่ได้จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร โดยในแต่ละองค์ประกอบได้จัดเรียงสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามตัวอักษรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คือ

2.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร (AL-01) การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (AL-02) การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน (AL-03) มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตนเอง (AL-04) ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน (AL-05) การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ (AL-06) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (AL-07) สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (AL-08) การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรนำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน (AL-09) การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (AL-10) มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ (AL-11) การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน (AL-12) การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน (AL-13) การนิเทศ PIDRE (AL-14) การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา (AL-15) ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork : T) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร คือ (T-16) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (T-17) มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน (T-18) ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม (T-19) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (T-20) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน (T-21) มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม (T-22) มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค (T-23) สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ (T-24) ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ (T-25) ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task : APT) ประกอบด้วย 16 ตัวแปร คือ (APT-26) มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ (APT-27) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ รับรู้เป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ (APT-28) เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (APT-29) แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี (APT-30)

ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง (APT-31) ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา (APT-32) เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน (APT-33) มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน (APT-34) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย (APT-35) มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม (APT-36) ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน (APT-37) มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้งไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ (APT-38) ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน (APT-39) ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม (APT-40) มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้งสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด (APT-41) มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย

2.4 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing : CI) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (CI-42) การจัดองค์กรการนิเทศ (CI-43) มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ (CI-44) เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์

2.5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development : HPD) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (HPD-45) มีความสามารถในการจัดอบรมสัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน แก่ครู (HPD-46) มีการใช้ความสามารถทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา (HPD-47) มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษา (HPD-48) สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา

2.6 องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning : V) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ (V-49) มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร (V-50) สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิคความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ (V-51) สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต (V-52) หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น (V-53) มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น

3. ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 สมรรถนะ 53 ตัวแปร คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการบริหารการศึกษาโดยมีการแบ่งการทำงานหลายหน่วยงาน ในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะ ในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในรูปแบบที่ หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ประการ เพื่อความชัดเจน และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทาง วิชาการ (Academic Leadership) 2) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) 4) องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) 5) องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) 6) องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 คือ สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การแบ่งส่วน ราชการในส่วนของศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาานิเทศก์จังหวัดในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การบริหารการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาไปยังพื้นที่รับผิดชอบ สนับสนุนการแลกเปลี่ยน ทางวิชาการ การนิเทศ แนะนำทุกระดับการศึกษา รวมทั้งติดตามและประเมินผล ที่ส่งผลต่อ การพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนส่งเสริม การทำงาน ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ศึกษาานิเทศก์จังหวัดจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อประสานงาน และสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจ ราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ถ่ายทอดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละจังหวัด โดยใช้เทคนิควิธีการ การบริการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารและแรงจูงใจ ในการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สอดคล้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ว่า สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ มีจำนวน 8 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 5) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ที่ว่าสิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติหรือแรงจูงใจ (attitude/motive) David McClelland แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน มีอีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะที่ที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับแนวคิดของ กู๊ด (Good) สิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ คือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวุฒิ ย์ญญลักษณ์ ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนคือ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ความกล้าหาญทางจริยธรรม (5) ความร่วมแรงร่วมใจ และ 2) สมรรถนะในงาน (ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 14 กลุ่ม กลุ่มงาน 4 สมรรถนะ รวม 20 สมรรถนะ คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) ความคิดเชิงวิเคราะห์ (3) มนุษยสัมพันธ์ (4) การให้คำปรึกษา (5) การให้ความร่วมมือ (6) การทำงานเป็นทีม (7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (8) การแก้ไขปัญหา (9) การติดตามงาน (10) การดำเนินการ (11) การตัดสินใจ (12) การวางแผนงาน (13) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน (14) ความรู้ในสายวิชาชีพ (15) การสื่อสารด้วยวาจา (16) ความถูกต้องแม่นยำ (17) ทักษะการนำเสนอ (18) การสอนแนะ (19) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (20) ความคิดสร้างสรรค์ จากสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะในงานทั้ง 20 สมรรถนะใน 14 กลุ่มงานนี้มีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน 3) ความรู้ในสายวิชาชีพ ดังนั้น สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในแต่ละสมรรถนะสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์ ช่วยเหลือ แนะนำปรึกษาช่วยครูและผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประสานงาน ชี้แนะหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถทั้งเชิงกว้างและลึกในการจัดการศึกษา

พัฒนาหลักสูตร การพัฒนาจัดการเรียนการสอน ในการประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศ การศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินหลักสูตร การวิจัยเกี่ยวกับปัญหา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมการศึกษา โดยกระบวนการวัดและประเมินผลต้องวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของผลงาน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น ในส่วนของการเป็นผู้นำทางวิชาการสอดคล้องกับแนวความคิดของ อัญชลี ธรรมะวิธิกุล และบทบาทของศึกษานิเทศก์ ของ โอлива และ พอว์ลัส (Oliva and Pawlas ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถและความพร้อมที่จะกระตุ้น เสนอแนะ แนวทางการศึกษาให้ครูได้พัฒนาเต็มความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การทำงานกลุ่ม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นผู้ประสานงาน ผู้ประเมินผล ผู้สังเกตการณ์ ให้คำปรึกษา และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิระ งอกศิลป์ กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) เป็นการประเมินความสามารถของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ 2) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคนหรือที่เรียกว่า แผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เกี่ยวข้องกับการสังเกตและประเมิน พฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ 3) เพื่อเสริมสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทางในการดูแลข้าราชการโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนา ร่วมกัน รูปแบบของการประเมิน จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การนิเทศ PIDRE การบริหาร การประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับกลไกแมน กอร์ดอน และโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross Gordon) กล่าวว่า ผู้นิเทศควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิผลในการดำเนินการ และความเข้าใจถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มาตรฐานความสำเร็จของสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความรู้ในการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้บุคคลในวัยผู้ใหญ่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอาชีพครู ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษา การนิเทศ การศึกษา และแนวทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนา 2) ทักษะระหว่างบุคคล ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรมกรณีพิเศษในลักษณะใดบ้างที่จะมีผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด 3) ทักษะทางเทคนิค ต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต การวางแผน การประเมินผล และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน นอกจากนี้ยังมีการประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ

การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา จากหน้าที่รับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาและศึกษาธิการจังหวัดอื่น ๆ ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการ เกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการ ติดตาม และประเมินผล ตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับอัลมาดี ซะอิด (Al-Madhi) ได้ทำการศึกษามิติการนิเทศของโรงเรียนในนครสนะของ กระทรวงศึกษาธิการซาอุดีอาระเบีย และศึกษานิเทศก์โรงเรียนประจำเขตเมืองรียาร์ด ผลแสดงให้เห็น ช่องว่างของศึกษานิเทศก์และการนิเทศของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการนิเทศ การพัฒนาทีมงาน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ การคมนาคม และการประเมินผล เกี่ยวกับตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ เห็นว่าการนิเทศตามนโยบาย ไม่กระทบต่อการนิเทศ แสดงให้เห็นถึง กระทรวงศึกษาธิการสามารถลดช่องว่างโดยให้อิสระทางความคิดแก่การปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งสอดคล้อง กับสมรรถนะศึกษานิเทศก์ตามที่คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กล่าวไว้ ในมาตรฐาน การปฏิบัติงานในมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การใช้หลักสถิติ มาใช้ในการทำงาน มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์ รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย ที่ต้องการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับ ประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานความรู้ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบการ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ แบ่งตามมาตรฐานความรู้ไว้ 8 ด้าน 16 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย สร้างศรัทธาผู้รับ การนิเทศเพื่อให้ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศการศึกษา สร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ใช้เทคนิค อย่างหลากหลายด้วยวิธีกัลยาณมิตร สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการ และนำสู่การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ 3) ด้านแผนและกิจกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย สามารถวางแผนและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนา แผนการนิเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ประเมินและปรับปรุงแผนการนิเทศ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สร้าง ใช้ ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร นิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล 5) ด้านการวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ 6) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย ประยุกต์ใช้และการประเมิน สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสื่อสาร

7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย สามารถบริหารจัดการการศึกษา นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนา สถานศึกษา 8) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่กล่าวว่า การเปรียบเทียบกับงานตามตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัดพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ การวิจัย ตลอดจนส่งเสริมเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น และงานวิจัยของ พิทยา เข้มขันเขตวิทย์ ศึกษาการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรีพบว่า มี 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ 2) กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา 3) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) กลุ่มงานนิเทศ ติดตามประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษามีรูปแบบการนิเทศเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การนิเทศแบบฝังตัว 2) การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมศึกษาดูงาน 5) กลุ่มงานส่งเสริม 6) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

1.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์จังหวัดสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกั มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตร มีทัศนคติที่ดี มองโลกในเชิงบวก มีความเมตตา สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคี ส่งเสริมซึ่งกันและกัน บริการด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาคำพูดมีสัจจะเชื่อถือได้ เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ ในเรื่องของการบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมุ่งพัฒนาคนอื่น 2) การชี้แนะ: การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่ง และการยึกราน 3) การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่ม 4) ภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม ใช้หลักกัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของโคล, สชาร์ริงเจอร์ และแฮร์ริช (Cole, Scharinger and Harris) ได้กล่าวถึงสมรรถนะศึกษาขั้นสูงนั้น โดยระบุถึงการแสดงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร 2) การให้ความช่วยเหลือองค์กร 3) การเป็นที่ปรึกษา 4) การส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น 5) วางกรอบแนวทาง

ในการทำงานให้กับสถานศึกษา 6) วางกรอบแนวทางในการสอนของครู 7) การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่เหมาะสม 8) การนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด และ 9) ส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าของครูอย่างใกล้ชิด สอดคล้องในงานวิจัยของรัตนา นครเทพ ได้ทำการศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษา รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพการนิเทศภายใน 2) การจัดองค์ประกอบในการนิเทศภายในและบทบาทขององค์กร 3) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4) การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในทุกด้านและธารทิพย์ นรงค์ิยา ผลการถอดบทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงจากกรณีศึกษาพบว่า กลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงาน คือ ความเป็นกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม สอดคล้องกับนอร์ริส (Norris) กล่าวว่าการทำงานนั้นไม่มีใครต้องการคนที่ไม่มีสมรรถนะ และจะต่อต้านคนที่ไม่มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะใช้ได้ไม่เฉพาะกับส่วนรวมเท่านั้นแต่ใช้กับเฉพาะบุคคลอีกด้วย โดยการทำงานนั้นเน้นความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของคนที่ต้องการทำงานเป็นทีม มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับบอยาซีส (Boyatzis) ได้ค้นพบว่า กลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (2) สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (3) สมรรถนะในการมองเชิงบวก (4) สมรรถนะในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง

1.3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคมและกฎหมาย มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ ทำงานที่ท้าทายจากงานประจำ รับรู้วัตถุประสงค์ของงานและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการศึกษา ค้นคว้าติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขา

อาชีพของตน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ และใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการอย่างสูงสุด มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้างานได้ดี สอดคล้องกับ เดล และเฮส (Dale and Hes) กับผลการศึกษาของเอิร์น และคณะ (Hearn and Other) ได้กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถ เกณฑ์การปฏิบัติงาน และคำอธิบายขอบเขตงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ทัศนคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ลิ้มอารีย์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านมีจิตมุ่งบริการ 2) ด้านจริยธรรม 3) ด้านทำงานเป็นทีม 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับ ญาณิ ล้วนประเสริฐ วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามลำดับ มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ รับรู้เป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ศึกษาสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต พบว่า สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ คือ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดรวบยอด และ 3) ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรม

ทางวิชาการกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา 2) ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ 7) รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัย ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาคือความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะการนิเทศการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะการนิเทศการศึกษาคือความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลายความรู้ที่เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

1.4 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของศึกษานิเทศก์ในกระบวนการถ่ายทอดแนวคิดทฤษฎี ประกาศนโยบาย และข้อมูลข่าวสาร ใช้ภาษาหรือเครื่องสื่อความหมายที่ชัดเจน มีความสามารถในการพูดเขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ มีความเข้าใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการจัดการเรียนการสอนหรือความรู้ต่าง ๆ ให้กับครู และผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจตรงกันตามข้อเท็จจริง และสามารถนำไปประยุกต์ มีความน่าเชื่อถือสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นมีการพัฒนาตนเองและองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โซเอ็นแฟลด์ท์และสเตเจอร์ (Schoenfeldt and Steger) เฮนเดอร์สัน (Henderson) และซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเฟน (Stephen) ได้กล่าวถึง ด้านการนำผู้อื่นแบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) การสื่อสาร ประกอบด้วย สื่อสารด้วยการประสานงาน ปฏิบัติการฟัง อำนวยความสะดวกในการอภิปราย การพูดใน สาธารณะ การพัฒนาเชื่อมโยงภายนอก และการสื่อสารกับองค์กรภายนอก
- 2) ความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย เรียนรู้จิตวิทยา มีความเชื่อทางสังคม กำหนดเป้าหมายทางสังคม หยั่งรู้ทางสังคม กำหนดการให้บริการ และรักษาความสัมพันธ์เชิงบวก

3) การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย การสร้างพลัง กำหนดทิศทางการนำผู้อื่น การตั้งเป้าหมาย สำหรับผู้อื่น สร้างความสำเร็จ และพัฒนาและสร้างทีมงาน 4) พัฒนาผู้อื่น ประกอบด้วย ความรู้ หลักการของการเรียนรู้ การตีความหมายของข้อมูลอื่น ๆ การประเมินจุดแข็งจุดอ่อน การฝึกสอน การพัฒนา การสอน 5) การมีอิทธิพล ประกอบด้วย ความร่วมมือ ในการทำงานที่ติดกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การจูงใจในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ เพื่อโน้มน้าวในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง/การเจรจาต่อรอง เพิ่มขีดความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจ และความชำนาญ ด้านนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิดา รอดผล ในการศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการเลือกสื่อเครื่องมือเทคนิควิธีการให้เหมาะสมกับกิจกรรมการนิเทศ และให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต ตัดสินใจใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการในการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ และสอดคล้องกับ พิทยา เข้มขันเขตวิทย์ กล่าวในกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลิตบทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (ผลิตสื่อ CAI) รวมทั้งส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหนึ่งนวัตกรรมหนึ่งโรงเรียน ให้กับโรงเรียน มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับทฤษฎีของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ การมอบอำนาจ พฤติกรรมในการบริหารจัดการ ต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของพนักงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาการให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งหมดนี้ คือการทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีฝีมือมันมากกว่าและเกิดการกระตุ้นรู้ถึงความรับผิดชอบที่ยอดเยียม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรดี มนุษย์พันธ์ุ ศึกษาการนิเทศ งานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่พบว่าภาพรวมการนิเทศ งานวิชาการมีการปฏิบัติในการนิเทศทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านวัดผลและประเมินผล แนวทางในการปรับปรุงด้านการจัดอบรมสัมมนา หรืออบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงานครูเทศบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันวางแผนจัดระบบการศึกษา จัดทำคู่มือเพื่อเป็นสื่อกลาง ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1.5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถของศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหาให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการจัดอบรม สัมมนา การนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ มีการพัฒนาตนเองพัฒนาบุคลากรและ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากการให้คำปรึกษานิเทศ กำกับติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเชษฐ์ วัฒนวรกุลเลิศ ผลการศึกษาสรุปการสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียนของศึกษานิเทศก์ อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ได้สนับสนุน จัดอบรมให้ความรู้ แก่ครูเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำวิจัยในชั้นเรียน เสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู และส่งเสริม ระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของซิวลิแวน และ เมนทือซ (Sullivan & Maintosh) กล่าวว่า สมรรถนะ ทั้งหมดมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการ ประเมินที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการ ของผู้เรียนมากกว่าที่จะทำงานสำเร็จ มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นในการนิเทศ การศึกษา มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียน การสอนแก่ครู มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกกระดับคุณภาพ การศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาสอดคล้องกับ เทื่อน ทองแก้ว ได้สรุปความสำคัญของ สมรรถนะ สมรรถนะมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย อย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็น ปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ หลุยส์และฮวน (Luis and Juan) ได้วิจัยกล่าวว่า สมรรถนะที่เป็นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในความรับผิดชอบ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การบริการที่ดี อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการตลอดจน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิด การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของสุทัศน์ นำพลสุขสันต์ สมรรถนะจึงมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความ ต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ใน ระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) ใช้ประโยชน์

ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง 5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของ พนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง ความสอดคล้องกับชูชัย สมितिโกร ได้กล่าวถึงสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น เช่น อุปนิสัย ทศนคติ บุคลิกภาพ ซึ่งวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กรดังนี้ 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว 6) ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

1.6 องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) 5 ตัวแปร เป็นสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการริเริ่ม กำหนดภาพอนาคต มองเห็นอนาคตที่ชัดเจน และพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ มีความทันสมัย และสร้างสรรค์ ทิศทางการพัฒนางาน ด้านการจัดการศึกษา พัฒนาคน พัฒนาองค์กร มีการแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิคที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ชาติดียอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะ สั้น กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่ายจากคนทุกระดับ มีความหมายครอบคลุมครบถ้วน เป็นจริงได้ วัดผลได้

และสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ซาสคิน (Sashin) ศึกษาวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีสมรรถนะในเรื่องต่อไปนี้ 1) มุ่งสู่ความเป็นผู้นำ 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความน่าเชื่อถือได้ 4) เคารพตนเองและผู้อื่น 5) การรับมือกับความเสี่ยง 6) การมอบอำนาจความเป็นผู้นำ 7) การกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาว 8) ภาวะผู้นำในองค์การ) และ 9) ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา เฉิดจำเริญ ได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยปรากฏที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะทางที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องปฏิบัติ การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งการเพิ่มพูนการเป็นแบบอย่างในการทำงาน สืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะในการดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ซึ่ง ชูชัย สมितिโกร ได้กล่าวถึง สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล วัตได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการของ สายหยุด จำปาทอง กล่าวว่า วิสัยทัศน์อันยาวไกล: ผู้นำทางการศึกษาจำต้องสร้าง กำหนด และถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีความหมาย ความเข้าใจ และความตระหนักว่าสิ่งที่จะต้องทำในปัจจุบันอนาคตนั้นมีความจำเป็น และความสำคัญอย่างไร แท้ที่จริงในอุดมการณ์การสร้างวิสัยทัศน์ควรเกิดจากบุคคลทุกคนในที่งานนั้น และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิคความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นจากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดประกอบด้วย 6 สมรรถนะ 53 สมรรถนะ เนื่องจากผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม จำนวน 24 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จำนวน 25 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและ

จูงใจ จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ตัวแปร มาทำการยืนยันตัวแปรองค์ประกอบ สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 15 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีม จำนวน 10 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ จำนวน 16 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและจูงใจ จำนวน 3 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 6 การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 สมรรถนะ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 249 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เห็นด้วยว่าเป็น สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด อยู่ในระดับมาก เท่านั้น จากตัวแปรทั้งหมด 123 ตัวแปร ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด เห็นด้วยว่าเป็นสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์จังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 110 ตัวแปร และ อยู่ในระดับมาก มีจำนวนเพียง 13 ตัวแปร เท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ ไปสร้างพจนานุกรมสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ในขั้นตอนต่อไป

2. พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จัดเรียงหมวดหมู่ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ โดยในแต่ละสมรรถนะได้จัดเรียงศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามตัวอักษรตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : AL) ประกอบด้วย 15 สมรรถนะ 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ 3) การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task : APT) ประกอบด้วย 16 สมรรถนะ 4) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing: CI) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development : HPD) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ 6) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning : V) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 คือ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นกลุ่มตัวแปรที่จัดเรียงตามหมวดหมู่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัย นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยเรียงลำดับองค์ประกอบจาก ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) จากค่ามากไปหาค่าน้อย และกำหนดรหัสของแต่ละ องค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเขียนพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยจัดเรียงเป็น หมวดหมู่และเรียงตัวแปรตามตัวอักษร ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน และในการสร้าง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 6 สมรรถนะ 53 สมรรถนะ ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรม ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) คำนิยาม คือ การขยายความ

เพิ่มเติมถึงสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จัดทำขึ้นมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอย่างไรบ้าง มีคำใดบ้างที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน 2) การเขียนมุมมอง คือ การเขียนแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อความสะดวกสำหรับผู้ที่สนใจศึกษานำไปเป็นตัวอย่างในงานวิจัยเล่มนี้เขียนมุมมอง 2 แบบ ได้แก่ (1) มุมมองของครูสภา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (1.1) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (1.2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (1.3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (2) มุมมองของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ (2.1) ด้านวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ (2.2) ด้านความรู้ความสามารถ และ(2.3) ด้านผลการปฏิบัติงาน 3) วัตถุประสงค์ คือ การเขียนเป้าหมายหรือผลที่ต้องการให้บรรลุของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สร้างขึ้นมีประโยชน์อย่างไร 4) การเขียนหน่วยวัด คือ การกำหนดเป็นค่าของตัวเลขในการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดในงานวิจัยเล่มนี้กำหนดเป็นค่าของตัวเลขในการประเมิน คือ จำนวนครั้ง เปอร์เซ็นต์ อัตราส่วน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล คือ การกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลว่าจะเริ่มต้นที่ข้อมูลช่วงไหน เพื่อช่วยให้ศึกษานิเทศก์จังหวัด มีข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานจริง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย คือ ผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในงานวิจัยเล่มนี้ผู้กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรในศึกษาธิการจังหวัด 7) ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายงานหลักที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูลในการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 8) ที่มาของเป้าหมาย คือ แหล่งข้อมูลในการกำหนดค่าเป้าหมายว่าใครเป็นผู้กำหนด 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต คือ คะแนนประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดในปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดค่าเป้าหมายในปัจจุบัน 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน คือ การกำหนดค่าเป้าหมายจากข้อมูลดิบในอดีต เป็นการกำหนดค่าเป้าหมายปีปัจจุบันที่ดีที่สุดเพราะใช้ข้อมูลจากฐานเดิม 11) ระดับการประเมิน คือ การกำหนดช่วงระดับการประเมินว่าจะอยู่ในค่าใดบ้าง การกำหนดระดับการประเมินขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และการตกลงร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน 12) แผนการดำเนินงาน คือ แนวทางหรือกรอบที่จะทำให้ค่าเป้าหมายของสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่กำหนดขึ้นประสบผลสำเร็จโดยมีกรอบในการกำหนดแผนการดำเนินงานในรอบ 1 ปี 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ การระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น แบบประเมินความพึงพอใจ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบประเมินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น 14) ผู้เก็บข้อมูล คือ เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัย เลือกนำแนวคิดการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในงานวิจัยเล่มนี้เพราะสามารถเป็นตัวชี้วัดผลที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ทราบได้ทันทีว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ท่านใดมีสมรรถนะ เพราะมีการ

ให้คำนิยามว่าสมรรถนะแต่ละตัวหมายถึงอะไร มีหน่วยงานใดบ้างที่มองการวัดสมรรถนะนี้มีวิฤตประสงคในการวัดเป็นอย่างไร มีการเขียนหน่วยที่ใช้ในการวัด ทำให้ทราบว่าในรอบ 1 ปี มีการวัดช่วงใด มีความถี่ในการเก็บข้อมูล ทำให้ทราบว่าผู้กำหนดเป้าหมายคือใคร มีฝ่ายใดในโรงเรียนที่รับผิดชอบ อีกทั้งมีการทราบถึงที่มาของเป้าหมายว่ากำหนดจากฐานใด มีการเก็บข้อมูลดิบในอดีต มีการกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน มีระดับการประเมิน มีแผนการดำเนินงานที่วางไว้ สามารถบอกได้ว่ามีเอกสารใดบ้างที่เกี่ยวข้องจากการเก็บข้อมูลในแต่ละสมรรถนะ และมีผู้เก็บข้อมูลที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับชินโก ไอโหม (Shingo IMAI) ได้ศึกษาการพัฒนาพจนานุกรมคำที่มีหลายความหมาย ภาษาญี่ปุ่นและข้อเสนอแนะของการจัดทำพจนานุกรมฉบับผู้เรียน พจนานุกรม หมายถึง หนังสือว่าด้วยถ้อยคำในภาษาใดภาษาหนึ่งเรียงตามลำดับตัวอักษร โดยทั่ว ๆ ไปจะบอกความหมาย และที่มาของคำขึ้นต้นด้วย สอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ฮอร์นบี้ (Honby) และกูธ (Guth) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรวิจน์ เกตุดี และจินตนาธิล ได้แบ่งตามลักษณะรูปแบบได้แก่ พจนานุกรมฉบับสมบูรณ์ พจนานุกรมฉบับย่อ และพจนานุกรมเฉพาะวิชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา พลายเพ็ชร ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบเรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบ ที่ได้จากมากไปหาน้อย คือ (1) การวางแผน (2) คุณลักษณะผู้นำ (3) การบริหารเวลา (4) ภาวะผู้นำ (5) พฤติกรรมผู้นำ (6) ทักษะการบริหาร (7) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และ (8) สมรรถนะส่วนบุคคล 2) ผลจากการสร้างพจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 8 องค์ประกอบ นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ของพจนานุกรมได้ 8 หมวดหมู่ ปรับข้อความคำถามของทุกหมวดหมู่ให้เป็นประโยคเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน (Planning : PL) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 13 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะผู้นำ (Characteristics : C) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 12 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 การบริหารเวลา (Time Management : TM) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 8 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำ (Leadership : L) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behaviors : LB) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 7 ข้อ องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการบริหาร (Management Skills : MS) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 7 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality : P) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 8 ข้อ และองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency : PC) ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 7 ข้อ รวมตัวชี้วัดผลงานทั้งสิ้น จำนวน 75 ตัวชี้วัด

3. ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 6 องค์ประกอบ 53 สมรรถนะ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 3 คือ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จากการค้นพบ ของผู้วิจัย ในการทำวิจัยเล่มนี้ ได้ทำตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสารจากการค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในต่างประเทศ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จบการศึกษาระดับปริญญา เอก มีวิทยฐานะตั้งแต่วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศ การศึกษา ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านภาษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล 2 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 245 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่อไปนี้ คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ขั้นที่ 2 การยืนยันตัวแปรสมรรถนะ และการสร้างพจนานุกรม สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด นำตัวแปรที่สังเกตได้ศึกษานิเทศก์จังหวัด มายืนยันตัวแปร สมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 3 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการ พิเศษขึ้นไป ซึ่งในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรองค์ประกอบพจนานุกรม สมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด การสร้างพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ มีหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) คำนิยาม 2) การเขียนมุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองของคณาจารย์ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (1.1) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (1.2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ

(1.3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (2) มุมมองของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ (2.1) ด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (2.2) ด้านความรู้ความสามารถ และ(2.3) ด้านผลการปฏิบัติงาน 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย 7) ผู้รับผิดชอบ 8) ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) ระดับการประเมิน 12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) ผู้เก็บข้อมูล ชั้นที่ 3 การยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยืนยัน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 5 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการบริหารงานนิเทศและติดตามโดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ จากกระบวนการที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าในการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีกระบวนการจัดทำเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ จึงทำให้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 คือ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลายเพชร ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ของพจนานุกรม โดยปรับข้อความคำถามของทุกหมวดหมู่ให้เป็นประโยคเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน (2) คุณลักษณะผู้นำ (3) การบริหารเวลา (4) ภาวะผู้นำ (5) พฤติกรรมผู้นำ (6) ทักษะการบริหาร (7) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และ (8) สมรรถนะส่วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช แจ่มจรัส ในการศึกษาพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร มีผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมมณี ปานานนท์ ในกรณีศึกษาเรื่องการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพจนานุกรมสมรรถนะ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพจนานุกรมสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานโรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพจนานุกรมสมรรถนะแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ส่วนความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารไม่แตกต่างกันทางสถิติ และงานวิจัยของ ชัชชินทร์ ชนวนวัน ศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ พบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกเป็น 2 ประเภท 2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ชั้นเริ่มต้น ชั้นเรียนรู้ ชั้นสามารถปฏิบัติได้ ชั้นชำนาญ ชั้นเชี่ยวชาญ และตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งกำหนดขึ้นตามระดับสมรรถนะและกำหนดรายการพฤติกรรมตามหลักและวิธีการเขียนสมรรถนะ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอตามหลักการเชิงระบบ 3 ขั้นตอน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต 4) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประเมินสมรรถนะได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซี อับดุล มาจีด บิน ซี โอมาร์ (Che Abdul Majid Bin Che Omar) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับใช้ในคู่มือมหาราช ผลการศึกษาพบว่า พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นจากโปรแกรมไมโครซอฟต์แอคเซส (Microsoft Access) มีความถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้ขอค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำข้อค้นพบที่ได้นี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำแนวทางพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดในงานวิจัยนี้ ไปเพิ่มเติมให้ครบทุกองค์ประกอบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ เรื่อง สมรรถนะ ศึกษานิเทศก์จังหวัด แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพของศึกษานิเทศก์จังหวัดในช่วงของการทดลองปฏิบัติราชการ และประกอบการเลื่อนวิทยฐานะ

4. ศึกษาวิเคราะห์จังหวัดสามารถนำประเด็นสมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบ ที่ค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้การบริหารงานนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อค้นพบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดแต่ละสมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างคู่มือการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

6. พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เปรียบเสมือนเครื่องมือในการนำทางสู่การประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยใช้คะแนนเชิงปริมาณ และเทียบค่าเป้าหมายซึ่งกำหนดจากฐานข้อมูลในอดีต ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพเป็นจริง ให้เกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำไปทดลองใช้ไปเป็นตัวแปรสมรรถนะ ในการกำหนดเครื่องมือในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งกับศึกษานิเทศก์ ในรูปแบบเดียวกันนี้ว่าเป็นไปตามสมรรถนะในหน่วยงานของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรนำศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด กับการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นำไปศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภายใน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละกลุ่มงาน

4. เปรียบเทียบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สมรรถนะศึกษานิเทศก์เขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จัดทำพจนานุกรมในประเด็นอื่นที่สนใจ โดยใช้พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นแนวทางการจัดทำ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547.

กัลยาณี จิตรวีริยะ. “การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์. “การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.).” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

ชนิษฐา พลายเพชร. “พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.” ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

คณะกรรมการคุรุสภา. **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548**. เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/upload/278/fiel/268-5296.doc>

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง (3 เมษายน 2560): 14-22.

คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. **มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์**. เข้าถึงเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013//content/view.php?mid=136&tid=3&did=258>

จงกลณี ประยูรศุข. “สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย** 6, 1 (2555): 105-115.

จันทิรา จันพ่อง. “คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ (แขนงวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร). **สัปดาห์วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม)** 23, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2560): 94-106.

จินตนาธิล. **พจนานุกรม**. เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.geocities.com/jintanarilp/subtype1.html>

จิระ งามศิลป์. **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ชุดที่ 3**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550.

ชัชวรินทร์ ชวนวัน. “รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2554.

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. “สพฐ. เน้นศึกษานิเทศก์ปรับบทบาทตัวเอง 3 ประเด็น.” **คมชัดลึก** (23 กันยายน 2553): 9.

ชินวรรณ บุญเกียรติ. **180 วัน ร้อยเรียนรุ่มงสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2553.

_____. **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2553.

ชูชัย สมितिไกร. **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

ญาณิ ล้วนประเสริฐ. “สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. “การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2559.

ทวิช แจ่มจำรัส. “พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

เทื่อน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>

_____. **สมรรถนะเพื่อการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>.

ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์. “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วารสารบริหารการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557).

ธารทิพย์ นรงค์ิยา. “แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2558.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. **จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานการศึกษา**. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศเมื่อ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2560. เข้าถึงเมื่อ 26 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2017/jun/320.html>

นิสดารก์ เวชยานนท์. **Competency-Based Approach**. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2549.

บุญเหลือ บุปผามาลา. “ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 2558.

“ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76ง (5 กันยายน 2548): 58.

ปริญญา เฉิดจำเริญ. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 2559.

_____. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 11, 1 (มกราคม – มีนาคม 2560): 101 – 108.

พรชัย เจดามาน. **สมรรถนะแห่งตน การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 21**. เข้าถึงเมื่อ 28 เมษายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2016/05/>

พิทยา เข้มเนเขตวิทย์. “การวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.” **ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรภาคควิชาโนบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา**, 2550.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**. เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>
- มาเรียม นิลพันธ์. “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่.” **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย** 31, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2554): 149-152.
- รัชนีวรรณ วิชัยถนอม. **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency)**. เข้าถึงเมื่อ 8 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก [http://training.prd.go.th/document_public/สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20\(ดร.รัชนีวรรณ%20วิชัยถนอม\)\[1\].doc](http://training.prd.go.th/document_public/สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย%20(ดร.รัชนีวรรณ%20วิชัยถนอม)[1].doc)
- รัตนา นครเทพ. “การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 2552.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์, 2546.
- _____. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน, 2556.
- รุจิรา ทองวุฒิ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. “ความคาดหวังของครูต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 28.” **วารสารศึกษาศาสตร์ (วิจัยบัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 8, 2 (เมษายน – มิถุนายน, 2557): 136.
- วรวัจน์ เกตุดี. **พจนานุกรม**. เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.school.net.th/library/create-web/10000/generality/10000-4177.html>
- ศิริรัตน์ พันธจินา. “การใช้สมรรถนะหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น.” รายงานการศึกษาระยะปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. **การบริหารบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพฯ: จุดทอง จำกัด, 2548.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการนิเทศเต็มพิกัด**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธี**

ปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisor). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน, 2555.

ชมภาพ ศรีอิทยาจิต. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา: การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์ ความไว และความเฉพาะเจาะจง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

สมนึก ลิ้มอารีย์. “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.

สรวง ศรีแก้วทุม. “รวมงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์ จังหวัด.” เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จัดโดย สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ณ โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี, 30-31 สิงหาคม 2561.

สายหยุด จำปาทอง. **บทบาทของศึกษานิเทศก์ในงานวิชาการ.** เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://suwanlaong.wordpress.com/2017/04/04/บทบาทของการนิเทศก์ใน/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.** เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <https://nitespkn2.thai.ac/home/info/>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ท., 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

_____. **หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์.** กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** เข้าถึงเมื่อ 17 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/Table6/Law/Law.htm>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร.** สำนักงาน ก.พ., 2553.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตาม ว 27/2552.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา. **สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2654).** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564).** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2559.
- _____. “ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” 12 มิถุนายน 2560.
- _____. สำนักงาน ก.ค.ศ., “หนังสือที่ ศธ: 0206.6/ว19. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.” 30 มิถุนายน 2560.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป).** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล. **หน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์.** เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2560. เข้าถึงได้จาก http://www.npeo.go.th/web2017/officials.php?officials_id=05
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, กลุ่มแผนอัตรากำลัง. “หนังสือที่ ศธ 04009/ว2691 เรื่อง การเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด บัญชีกำหนดจำนวนอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ด่วนมาก).” 5 พฤษภาคม 2560.
- สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2549.

- สุทัศน์ น้าพลุสุขสันต์. **สมรรถนะ ขีดความสามารถ Competency**. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Competency.htm>
- สุรุฒิ ยัญญลักษณ์. “การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- อนันต์ นามทองตัน. **สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ**. เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://spv-pb2.phetchabun2.net/2.doc>
- อภิเชษฐ์ วัฒนวรกุลเลิศ. “การสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียนของศึกษานิเทศก์ อำเภอเวียงแห่ง จังหวัดเชียงใหม่.” มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552. เข้าถึงได้จาก <http://dx.doi.org/10.14457/CMU.the.2009.372>
- อภิรดี มนุษย์พันธุ์. “ศึกษานิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- อ้อมมณี ปานานนท์. “การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพจนานุกรมสมรรถนะ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2560. เข้าถึงได้จาก http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html, เผยแพร่เมื่อ 11 มีนาคม 2552.
- _____. **กัลป์ยามนิเทศการนิเทศ**. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision-3/>
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. “Behavioral Competency Dictionary.” ใน **พจนานุกรมพฤติกรรม ความสามารถ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551.
- _____. **Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554.
- _____. **ระบบการบริหารผลงาน: PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS)**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2553.
- อิทธิพงศ์ ฤทธิชัย. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.Jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>

ภาษาอังกฤษ

- Al-Mzdhi, S. M. **The dimensions school supervision as Viewed by Saudi Arabia' Ministry of Education and Riyadh School District Supervisors.** Accessed December 22, 2017. Available from <http://www.umi.com/disertation/fullcit/3114807>
- Bernardin, H. J. **Human resource management: An experiential approach.** New York: McGraw Hill Book, 2007.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. **Research in Education.** Massachusetts: Pearson Education Inc, 2006.
- Boyatzis, R. E. **The Competent Management: A Model for Effective Performance.** New York: John Wiley, 1982.
- Che Abdul Majid Bin Che Omar. "The Development of E-Dictionary for the Use With Maharah Al-Qiraah Textbook at a Matriculation Centre In a University in Malaysia." **The Turkish Online Journal of Educational Technology** 10 , 3 (July 2011): 255-264.
- Cole, M. S., Schaninger, W. S., Jr., & Harris, S. G. "The Workplace Social Exchange Network: A Multilevel, Conceptual Examination." **Group and Organization Management** 27 (2002): 145-163.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Tests.** 4th ed. New York: Harper & Row Publishers, 1984.
- Dales, M., & Hes, K. **Creating Training miracles.** Sydney: Prentice Hall, 1995.
- David, D. D., & William, R. J. **Competency-Based Human Resource Management.** California: Davies-Black Publishing, 2004.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. **The basic guide to supervision and instructional leadership.** 2nd ed. Boston: Pearson Education, 2009.
- Good, C. V. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill, 1973.
- Guth, H. P., & Schuster, E. H. **The tools of English.** New York: Mc Graw-Hill, 1975.
- Hearn, G., Close, A., Smith, B., & Southey, G. "Defining Generic Professional Competencies in Australia Toward a: Framework for Professional Development: Asia Pacific." **Journal of Human Resources** 34 (September 1997): 157-180.

- Henderson, I. S. **Managerial Competencies : Three Dimension to Managerial Effectivenessm?**. Accessed 25 November 2017 . Available from [http://alummi.Absmba.com/ablmmi/pdf/managerial competencies.pdf](http://alummi.Absmba.com/ablmmi/pdf/managerial%20competencies.pdf)
- Honby, A. S., & Parnwel, E. C. l. **An English-Reader's Dictionary**. Bangkok: Thai Wattana Panich, 1999.
- Imai, S. "Development of a Learners' Dictionary of Polysemous Japanese Words and some Proposals for Learners' Lexicography." **Acta Linguistica Asiatica** 2, 3 (2012): 63-75. Accessed September 9, 2017. Available from <http://revije.ff.uni-lj.si/ala/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, 3 (November 1970), 607-610.
- Li Jin. "Foreign Language Learners' Use and Perception of Online Dictionaries : A Survey Study." **MERLOT Journal of Online Learning and Teaching** 9, 4 (December 2013): 515-533.
- Likert, R. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Luis, A. H., & Juan, M. A. F. "The development of basic competencies for sustainability in higher education: An educational." **Electronic Journal US-China Education** 3, 6 (June 2013): 447-458.
- Macfarquhar, P. "ESL Learner Dictionary: A study of Definition Difficulty." Master Degreff of Linguistic Thesis, University of Hawaii, 1984.
- McClelland, D. C. **Testing for Competence Rather than for Intelligence**. American Psychologist, Harvard University, January 1973.
- _____. **Testing for Competence Rather than for Intelligence**. American Psychologist Harvard University, 1973. อ้างอิงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2548.
- McShane, S. L., & Gilnow, M. A. V. **Organizational Behavior**. Boston: Irwin/McGraw – Hill, 2000. อ้างอิงใน ชูชัย สมितिไกร. **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- Mozhgan, A., Jaafari, P., Ghourcdhina, N., & Jowker, B. "Student leadership competencies development." **Procedia Social and Behavioral Sciences** 15, 1 (2011): 1616-1620.

- Muller, R., & Tuner, R. "Leadership competency profiles of successful project managers." **International Journal of Project Management** 28 (2010): 437-448.
- Norris, N. "The trouble with competence." **Cambridge Journal of Education** 21, 3 (1991): 331-341.
- Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. **Supervision for today's school**. 8th ed. New York: John Wiley and Sons, June 2007.
- Ozcelik, G. G., & Ferman, M. "Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context." **Human Resource Development Review** 5, 1 (March 2006): 72-91.
- Parry, S. B. **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, VA: American Society for Training and Development, 1997.
- Porterfield, S. Y. C. "Uniter states fortune 500 companies human resource director' perceptions regarding competencies require in the 21st century of entry-level business employees with four-year business degree." **Dissertation Abstracts International** 61, 7 (2000): 263-A.
- Procter, P. **Longman dictionary of contemporary English**. London: Longman group, 1984.
- Rizzo, J. F. "Teacher and Supervisor's Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices." **Dissertation University of Massachusetts Amherst**, 2006. Accessed 9 July 2018 . Available from <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit/3118327>
- Rohlf, J. W. **Modern physics from a [alpha] to Z**. New York: John Wiley, 1994.
- Sashin, M. **The Visionary Leader Questionnaire**, quoted in Clarke, Liz, **The Essence of Change**. Great Britain: BPC Wheatons Ltd, Exeter, 1994.
- Schoenfeldt, L. F., & Steger, J. A. **Identification and Development of Managerial Talent**, Quoted in Randy L. Desimone and Others, **Human Resource Development**. The United States of America: Harcourt, Inc., 2002.
- Shermon, G. **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres**. New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004.

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. **Competency at work: Models for Superior Performance.** The United State of America: John Wiley & Sons, 1993.
- Sullivan, R., & McIntosh, N. "The Competency-Based Approach to training." **Maryland: JHPIEGO Corporation** 5, 2 (April-June 1996): 95-98.
- Tomokiyo, M. "Corpus and dictionary development for classifiers/ quantifiers towards French-Japanese machine translation." Proceedings of the Workshop on Cognitive Aspects of the Lexicon. Osaka: Japan, 2016.
- Wagner, S. **A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead.** America: Central Michigan University, 2004.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ที่ ศธ 6812.2/1366

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑๗ ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคารัทสนักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โค้รขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 09 1992 9110



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

1. ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จังหวัดพิษณุโลก
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก
2. ดร.กริษา โพรรามาด
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดสุพรรณบุรี
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี
3. ดร.ชนกนาถ วงษ์คำจันทร์
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดขอนแก่น
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
4. ดร.ธิติมา ถาวรรัตน์
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. ดร.ศศิพิมพ์ แพทย์วงศ์
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
งานวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
THE PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY DICTIONARY

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการรวบรวมข้อมูลหรือข้อกระทงคำถาม สำหรับดัชนีพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด ข้อมูลหรือข้อกระทงคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์มีค่าต่อการทำงานวิจัยครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์จังหวัดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย นาง นางสาว.....

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่

สถานที่ทำงาน

.....

วัน/เดือน/ปี/เวลา วันที่ เดือน พ.ศ. เวลา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรในการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อลงชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 29101

ที่ ศธ 6812.2/345

วันที่ 18 เมษายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา รหัสนักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ 6812.2/๖51

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธีระพงษ์ ศรีโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคารักษ์นักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 09 1992 9110

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์
2. ดร. จตุพร มีสกุล
ตำแหน่ง อาจารย์หลักสูตรภาษาไทยเพื่ออาชีพ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
3. ดร. ธีระพงษ์ ศรีโพธิ์
ตำแหน่งผู้อำนวยการศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
4. ดร. ชยพล เพชรพิมล
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (กาญจนบุรี)
5. ดร. เอมอร จันทนนตรี
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (มหาสารคาม)

ตารางที่ 36 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม ของ คะแนน	IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
8	+1	+1	-1	+1	-1	2	0.20		/
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
20	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.80	/	
21	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.80	/	
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	

ตารางที่ 36 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม ของ คะแนน	IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
28	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
32	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
34	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
36	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
37	+1	+1	0	+1	-1	2	0.40		/
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
39	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
40	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	/	
41	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
47	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
48	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
50	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
52	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	

ตารางที่ 36 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม ของ คะแนน	IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
57	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
62	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	/	
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
65	+1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	/	
66	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	/	
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
70	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
72	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
74	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
75	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
76	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	

ตารางที่ 36 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)


ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม ของ คะแนน	IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
80	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
82	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
83	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
85	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
87	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	/	
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
89	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
93	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	/	
94	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
95	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
96	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	/	
97	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
98	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
99	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
100	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
101	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	/	
102	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
103	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
104	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	/	

ตารางที่ 36 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม ของ คะแนน	IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
105	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
106	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
107	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
108	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
109	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
110	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
111	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
112	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40		/
113	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	/	
114	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
115	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
116	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
117	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
118	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
119	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
120	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
121	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
122	+1	+1	0	+1	-1	2	0.40		/
123	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
124	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40		/
125	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	/	
126	+1	+1	-1	+1	-1	1	0.20		/
127	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
128	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
129	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	/	
130	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	/	
รวม	130	130	109	130	45	544	108.60	124	6

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 1.00 สรุปค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสม 124 ข้อ และไม่เหมาะสม 6 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับ นำไปสร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 124 ข้อ





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองเครื่องมือวิจัย
รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดที่ทดลองใช้เครื่องมือ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการวิจัย

ที่ ศธ 6812.2/491



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลกรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคารักษ์ นักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ใน
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่ทดลองเครื่องมือ

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลกรุงเทพมหานคร
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกาญจนบุรี
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกาฬสินธุ์
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดขอนแก่น
5. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดชุมพร
6. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเชียงใหม่
7. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดตราด
8. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดตาก
9. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครนายก
10. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดบึงกาฬ
11. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดบุรีรัมย์
12. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพัทลุง
13. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเพชรบูรณ์
14. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดแพร่
15. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดระนอง
16. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดระยอง
17. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดราชบุรี
18. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดลพบุรี
19. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดลำพูน
20. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเลย
21. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดศรีสะเกษ
22. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสตูล
23. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรปราการ
24. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรสงคราม
25. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรสาคร
26. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสระบุรี
27. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
28. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุรินทร์
29. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดหนองคาย
30. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอำนาจเจริญ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการวิจัย

จากตารางที่ 30 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 130 ข้อ เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ ปรับข้อกระทงคำถามบางข้อ ผู้วิจัยได้ปรับข้อกระทงคำถามตามคำแนะนำจึงทำให้เหลือข้อกระทง คำถามที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัยจำนวน 124 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือวิจัย ทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เนื่องด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation ค่าอำนาจการจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป จึงต้องตัดข้อกระทง คำถามข้อที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.069 ออก จึงเหลือข้อกระทงคำถามจำนวน 123 ข้อ รายละเอียดดังนี้

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.989	124

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	575.8333	1635.178	.752	.988
x2	575.7667	1646.668	.475	.989
x3	575.9000	1638.852	.578	.989
x4	575.8333	1657.661	.069	.989
x5	575.8000	1641.545	.600	.989
x6	575.8000	1637.407	.735	.988
x7	575.6667	1654.437	.379	.989
x8	575.8000	1639.890	.654	.988
x9	575.8667	1631.844	.808	.988
x10	575.7667	1640.737	.687	.988
x11	575.7000	1648.769	.547	.989
x12	575.9000	1632.093	.765	.988
x13	575.8667	1642.602	.497	.989
x14	575.7000	1648.769	.547	.989
x15	575.7667	1640.737	.687	.988
x16	575.7000	1648.769	.547	.989
x17	575.9000	1630.300	.815	.988
x18	575.7000	1648.769	.547	.989
x19	576.0667	1631.444	.617	.988
x20	575.9000	1643.403	.452	.989
x21	575.9000	1643.403	.452	.989
x22	575.8667	1649.085	.310	.989
x23	575.8667	1635.016	.716	.988
x24	575.8333	1651.454	.257	.989
x25	575.8333	1651.454	.257	.989
x26	575.9000	1643.403	.452	.989

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x27	575.8333	1645.937	.424	.989
x28	575.8000	1637.407	.735	.988
x29	575.8000	1640.993	.618	.988
x30	575.7667	1643.909	.573	.989
x31	575.9667	1627.206	.844	.988
x32	575.8000	1637.407	.735	.988
x33	575.8000	1637.407	.735	.988
x34	576.0000	1630.345	.592	.989
x35	576.1000	1630.093	.726	.988
x36	576.1000	1629.610	.654	.988
x37	576.0667	1616.961	.782	.988
x38	575.8667	1635.706	.696	.988
x39	575.9000	1630.300	.815	.988
x40	575.7000	1648.769	.547	.989
x41	575.9000	1652.231	.210	.989
x42	575.9333	1636.616	.480	.989
x43	575.8000	1640.579	.631	.988
x44	575.8000	1644.441	.505	.989
x45	575.9667	1628.033	.648	.988
x46	575.8667	1635.844	.521	.989
x47	575.8000	1638.510	.496	.989
x48	575.9000	1635.128	.681	.988
x49	575.7667	1643.909	.573	.989
x50	575.9000	1632.576	.525	.989
x51	575.9000	1632.093	.765	.988
x52	575.9667	1625.826	.771	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x53	575.8000	1642.579	.566	.989
x54	576.1000	1628.921	.755	.988
x55	576.1333	1625.223	.679	.988
x56	576.0333	1630.102	.653	.988
x57	575.8333	1637.799	.672	.988
x58	575.8333	1637.799	.672	.988
x59	575.9000	1640.024	.546	.989
x60	576.0667	1635.306	.602	.988
x61	575.8667	1633.085	.772	.988
x62	575.9333	1626.961	.876	.988
x63	576.0000	1630.138	.751	.988
x64	576.3667	1619.344	.724	.988
x65	576.0667	1631.720	.691	.988
x66	575.9000	1629.748	.830	.988
x67	575.9000	1636.024	.565	.989
x68	576.0667	1625.789	.672	.988
x69	575.9000	1638.369	.591	.988
x70	576.2000	1611.545	.822	.988
x71	576.0333	1630.654	.726	.988
x72	575.8333	1638.489	.651	.988
x73	575.8667	1637.844	.634	.988
x74	575.9667	1632.792	.699	.988
x75	575.8000	1638.648	.694	.988
x76	575.8333	1641.247	.567	.989
x77	575.7667	1643.357	.593	.989
x78	575.9000	1629.748	.830	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x79	575.8333	1635.316	.748	.988
x80	575.9667	1624.309	.725	.988
x81	575.8333	1635.316	.748	.988
x82	576.0000	1647.793	.303	.989
x83	575.9000	1646.024	.380	.989
x84	575.8000	1646.303	.444	.989
x85	575.9000	1646.231	.322	.989
x86	575.7667	1643.357	.593	.989
x87	576.0000	1628.207	.800	.988
x88	575.9333	1645.306	.386	.989
x89	575.9000	1635.059	.524	.989
x90	575.9000	1629.748	.830	.988
x91	575.7667	1650.047	.354	.989
x92	575.9667	1636.930	.517	.989
x93	575.9000	1638.714	.582	.989
x94	576.0000	1631.241	.636	.988
x95	576.1667	1629.661	.737	.988
x96	576.0667	1622.409	.816	.988
x97	576.1000	1619.955	.785	.988
x98	576.5333	1607.361	.674	.989
x99	575.9667	1628.792	.632	.988
x100	576.0000	1624.897	.702	.988
x101	576.0667	1620.547	.777	.988
x102	576.0333	1619.551	.803	.988
x103	576.1000	1617.266	.720	.988
x104	576.0667	1616.271	.863	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x105	576.0333	1618.378	.827	.988
x106	576.0000	1625.034	.700	.988
x107	576.2667	1613.444	.860	.988
x108	576.1667	1622.213	.596	.989
x109	576.5000	1604.879	.831	.988
x110	576.2667	1617.789	.778	.988
x111	576.1667	1615.730	.801	.988
x112	576.1667	1627.799	.783	.988
x113	576.2667	1620.340	.796	.988
x114	575.9333	1629.789	.800	.988
x115	576.2333	1625.633	.680	.988
x116	575.9667	1626.309	.868	.988
x117	576.2333	1638.668	.463	.989
x118	576.0000	1633.517	.665	.988
x119	576.0667	1624.616	.768	.988
x120	576.0667	1622.685	.734	.988
x121	576.2000	1612.303	.809	.988
x122	576.2667	1617.789	.778	.988
x123	576.0667	1616.547	.857	.988
x124	576.2333	1619.840	.797	.988

เมื่อตัดข้อกระทงคำถามข้อที่ 4 ออก มีรายละเอียดดังนี้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.989	123

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	571.0333	1632.723	.753	.989
x2	570.9667	1644.240	.474	.989
x3	571.1000	1636.369	.580	.989
x5	571.0000	1639.103	.600	.989
x6	571.0000	1634.966	.736	.989
x7	570.8667	1652.051	.376	.989
x8	571.0000	1637.448	.654	.989
x9	571.0667	1629.375	.809	.989

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x10	570.9667	1638.309	.687	.989
x11	570.9000	1646.369	.545	.989
x12	571.1000	1629.610	.767	.989
x13	571.0667	1640.133	.498	.989
x14	570.9000	1646.369	.545	.989
x15	570.9667	1638.309	.687	.989
x16	570.9000	1646.369	.545	.989
x17	571.1000	1627.817	.817	.989
x18	570.9000	1646.369	.545	.989
x19	571.2667	1629.168	.614	.989
x20	571.1000	1641.197	.446	.989
x21	571.1000	1641.197	.446	.989
x22	571.0667	1646.892	.303	.989
x23	571.0667	1632.547	.717	.989
x24	571.0333	1649.275	.249	.989
x25	571.0333	1649.275	.249	.989
x26	571.1000	1641.197	.446	.989
x27	571.0333	1643.482	.425	.989
x28	571.0000	1634.966	.736	.989
x29	571.0000	1638.552	.618	.989
x30	570.9667	1641.482	.573	.989
x31	571.1667	1624.695	.847	.989
x32	571.0000	1634.966	.736	.989
x33	571.0000	1634.966	.736	.989
x34	571.2000	1627.890	.592	.989
x35	571.3000	1627.872	.721	.989

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x36	571.3000	1627.390	.650	.989
x37	571.2667	1614.478	.783	.989
x38	571.0667	1633.306	.695	.989
x39	571.1000	1627.817	.817	.989
x40	570.9000	1646.369	.545	.989
x41	571.1000	1650.093	.202	.989
x42	571.1333	1634.189	.480	.989
x43	571.0000	1638.138	.632	.989
x44	571.0000	1642.069	.503	.989
x45	571.1667	1625.523	.650	.989
x46	571.0667	1633.375	.522	.989
x47	571.0000	1636.069	.496	.989
x48	571.1000	1632.645	.683	.989
x49	570.9667	1641.482	.573	.989
x50	571.1000	1630.093	.526	.989
x51	571.1000	1629.610	.767	.989
x52	571.1667	1623.316	.773	.989
x53	571.0000	1640.138	.566	.989
x54	571.3000	1626.631	.752	.989
x55	571.3333	1622.920	.677	.989
x56	571.2333	1627.840	.649	.989
x57	571.0333	1635.344	.673	.989
x58	571.0333	1635.344	.673	.989
x59	571.1000	1637.610	.545	.989
x60	571.2667	1633.030	.598	.989
x61	571.0667	1630.616	.773	.989

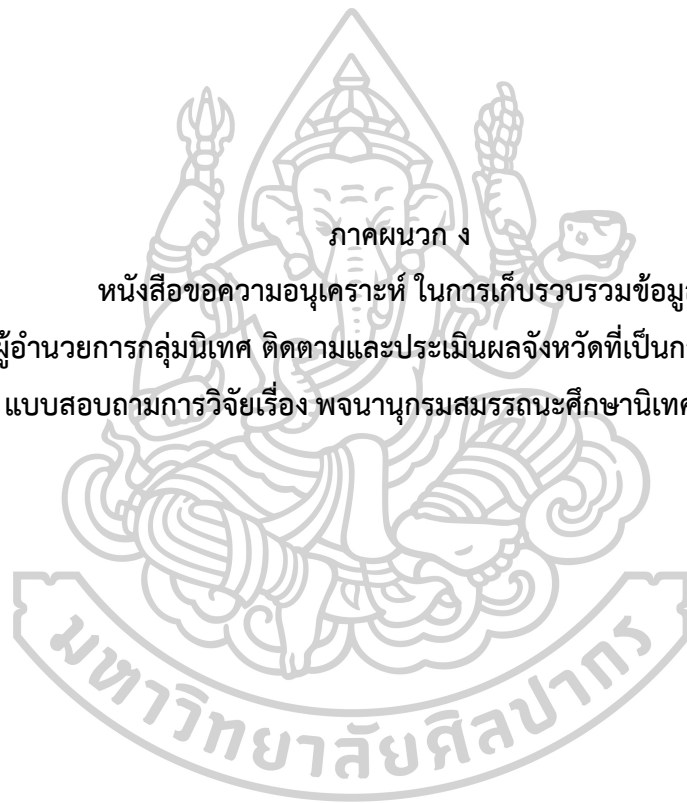
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x62	571.1333	1624.464	.878	.989
x63	571.2000	1627.614	.754	.989
x64	571.5667	1617.013	.722	.989
x65	571.2667	1629.444	.687	.989
x66	571.1000	1627.266	.832	.989
x67	571.1000	1633.541	.566	.989
x68	571.2667	1623.306	.673	.989
x69	571.1000	1635.955	.591	.989
x70	571.4000	1609.007	.824	.989
x71	571.2333	1628.116	.729	.989
x72	571.0333	1636.033	.652	.989
x73	571.0667	1635.375	.635	.989
x74	571.1667	1630.351	.699	.989
x75	571.0000	1636.207	.695	.989
x76	571.0333	1638.723	.570	.989
x77	570.9667	1640.930	.593	.989
x78	571.1000	1627.266	.832	.989
x79	571.0333	1632.861	.749	.989
x80	571.1667	1621.799	.727	.989
x81	571.0333	1632.861	.749	.989
x82	571.2000	1645.614	.297	.989
x83	571.1000	1643.817	.374	.989
x84	571.0000	1643.862	.444	.989
x85	571.1000	1643.817	.321	.989
x86	570.9667	1640.930	.593	.989
x87	571.2000	1625.683	.803	.989

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x88	571.1333	1642.878	.385	.989
x89	571.1000	1632.576	.525	.989
x90	571.1000	1627.266	.832	.989
x91	570.9667	1647.620	.353	.989
x92	571.1667	1634.420	.519	.989
x93	571.1000	1636.231	.583	.989
x94	571.2000	1628.717	.638	.989
x95	571.3667	1627.413	.733	.989
x96	571.2667	1619.857	.819	.989
x97	571.3000	1617.459	.787	.989
x98	571.7333	1604.961	.673	.989
x99	571.1667	1626.282	.634	.989
x100	571.2000	1622.372	.705	.989
x101	571.2667	1618.064	.778	.989
x102	571.2333	1617.082	.804	.989
x103	571.3000	1614.700	.723	.989
x104	571.2667	1613.720	.866	.988
x105	571.2333	1615.840	.829	.989
x106	571.2000	1622.510	.702	.989
x107	571.4667	1611.085	.859	.988
x108	571.3667	1619.689	.598	.989
x109	571.7000	1602.493	.831	.989
x110	571.4667	1615.430	.777	.989
x111	571.3667	1613.206	.804	.989
x112	571.3667	1625.482	.780	.989
x113	571.4667	1618.051	.793	.989

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x114	571.1333	1627.292	.802	.989
x115	571.4333	1623.357	.677	.989
x116	571.1667	1623.799	.870	.989
x117	571.4333	1636.392	.460	.989
x118	571.2000	1630.993	.668	.989
x119	571.2667	1622.064	.771	.989
x120	571.2667	1620.202	.735	.989
x121	571.4000	1609.766	.811	.989
x122	571.4667	1615.430	.777	.989
x123	571.2667	1613.995	.860	.988
x124	571.4333	1617.495	.796	.989



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดที่เป็นกลุ่มรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด





ที่ อว 8612.2/๒๐1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจังหวัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดที่เป็นกลุ่มรวบรวมข้อมูล

ภาคกลาง

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนนทบุรี
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดปทุมธานี
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสระบุรี
6. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดชัยนาท
7. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดลพบุรี
8. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสิงห์บุรี
9. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอ่างทอง
10. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดฉะเชิงเทรา
11. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดปราจีนบุรี
12. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสระแก้ว
13. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครนายก
14. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรปราการ
15. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกาญจนบุรี
16. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครปฐม
17. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดราชบุรี
18. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุพรรณบุรี
19. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
20. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเพชรบุรี
21. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรสาคร
22. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสมุทรสงคราม

ภาคใต้

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดชุมพร
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพัทลุง

5. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดระนอง
6. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดภูเก็ต
7. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกระบี่
8. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดตรัง
9. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสงขลา
10. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสตูล
11. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดปัตตานี
12. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดยะลา
13. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนราธิวาส

ภาคตะวันออก

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดจันทบุรี
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดชลบุรี
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดระยอง
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดตราด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดหนองคาย
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเลย
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอุดรธานี
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดบึงกาฬ
5. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดหนองบัวลำภู
6. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครพนม
7. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดมุกดาหาร
8. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสกลนคร
9. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดร้อยเอ็ด
10. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดขอนแก่น
11. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดมหาสารคาม
12. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกาฬสินธุ์
13. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอำนาจเจริญ
14. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดศรีสะเกษ

15. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดยโสธร
16. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอุบลราชธานี
17. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุรินทร์
18. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครราชสีมา
19. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดบุรีรัมย์
20. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดชัยภูมิ

ภาคเหนือ

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเชียงใหม่
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดลำปาง
4. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดลำพูน
5. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดน่าน
6. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพะเยา
7. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเชียงราย
8. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดแพร่
9. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดตาก
10. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพิษณุโลก
11. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดสุโขทัย
12. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดเพชรบูรณ์
13. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอุดรดิตถ์
14. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดกำแพงเพชร
15. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดพิจิตร
16. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดนครสวรรค์
17. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจังหวัดอุทัยธานี



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

THE PROVINCIAL SUPERVISOR COMPETENCY DICTIONARY

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อ

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ 1. <input type="checkbox"/> ชาย 2. <input type="checkbox"/> หญิง	() 01
2	อายุ 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี 2. <input type="checkbox"/> 30-40 ปี 3. <input type="checkbox"/> 41-50 ปี 4. <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	() 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด 1. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี 2. <input type="checkbox"/> ปริญญาโท 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก 4. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	() 03
4	ประสบการณ์ในการทำงาน (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) 1. <input type="checkbox"/> 1-5 ปี 2. <input type="checkbox"/> 6-10 ปี 3. <input type="checkbox"/> 11-15 ปี 4. <input type="checkbox"/> 16-20 ปี 5. <input type="checkbox"/> 21-25 ปี 6. <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป	() 04
5	สำนักงานอยู่ในสังกัด 1. <input type="checkbox"/> ภาคเหนือ 2. <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออก 4. <input type="checkbox"/> ภาคกลาง 5. <input type="checkbox"/> ภาคใต้	() 05
6	วิทยฐานะ 1. <input type="checkbox"/> ชำนาญการ 2. <input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ 3. <input type="checkbox"/> เชี่ยวชาญ 4. <input type="checkbox"/> เชี่ยวชาญพิเศษ	() 06

ตอนที่ 2 สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยกระดับคุณภาพการศึกษา						
2	มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด						
3	มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นำมาปรับใช้บูรณาการในการปฏิบัติงานของตนได้จริง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
4	มีภาวะผู้นำ และผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท						
5	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
6	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม						
7	มีทักษะ เทคนิคในการพูด และการนำเสนอ						
8	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน						
9	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม						
10	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
11	จัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของผู้มารับบริการ						
12	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง						
13	มีความตรงต่อเวลา มีความขยันและอดทน						
14	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการ ประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม						
15	มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก						
16	ศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด						
17	ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยเหลือในการตัดสินใจของผู้รับบริการ						
18	แจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ในความลับหน้าของการดำเนินการ						
19	มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค						
20	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทร ในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน						
21	ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ						
22	การตอบข้อซักถามในรายละเอียดให้คำแนะนำเป็น ที่ปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้คำปรึกษา ได้อย่างไม่ติดขัด						
23	การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พูดบิดเบือน ข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน						
24	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
25	พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
26	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะต่างกัน						
27	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา						
28	เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของตน						
29	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม						
30	รายงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกทราบความ คืบหน้าของการดำเนินงาน						
31	ประสานงาน เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา แก้ไขข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้เป็นอย่างดี						
32	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่น ในศักยภาพของผู้อื่น						
33	ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้งาน ที่ดีอย่างต่อเนื่อง						
34	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มี การร้องขอ						
35	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ						
36	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียง เกณฑ์						
37	มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง						
38	มีส่วนร่วมในการกำหนด การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามแผน						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
39	มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
40	แสวงหาความรู้ ข่าวสาร เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ						
41	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น						
42	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้						
43	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต						
44	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนา การ เรียนรู้ในองค์กร						
45	มีการส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม และเผยแพร่ องค์ความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กร						
46	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม						
47	มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ให้มีความสามารถในการอบรมให้แก่เพื่อนร่วมงานได้						
48	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น						
49	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์						
50	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
51	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุขภาพเรียบร้อย						
52	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครู หรือผู้ร่วมงาน อย่างมีเหตุผล						
53	มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิด ความสามัคคี ประองตอง ไว้ว่างใจกัน						
54	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคติ ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน						
55	มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย						
56	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เรา ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่						
57	มีการจัดลำดับความคิด กลวิธีถ่ายทอดความรู้ จากเรื่อง ยุ่งยากลึกซึ้งในเชิงทฤษฎี แนวคิด มาอธิบายให้เข้าใจ ง่ายไปสู่การปฏิบัติได้						
58	มีความสามารถใช้น้ำเสียง ท่าทางประกอบการพูด นำเสนอได้ดี ชัดเจนตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถ ปฏิบัติตามได้						
59	ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา						
60	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความ ขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่าง ถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย						
61	มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอก หน่วยงาน						
62	มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีม มีพฤติกรรมบริการที่ดี และมีความประพฤติ ที่เหมาะสม						
63	เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น						
64	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
65	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ รับผิดชอบเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ						
66	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้						
67	เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน						
68	มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
69	เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน						
70	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน						
71	การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา						
72	การสนับสนุนทีมให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์						
73	การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น						
74	ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง						
75	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด						
76	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม						
77	มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้						
78	มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ						
79	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว						
80	การมีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

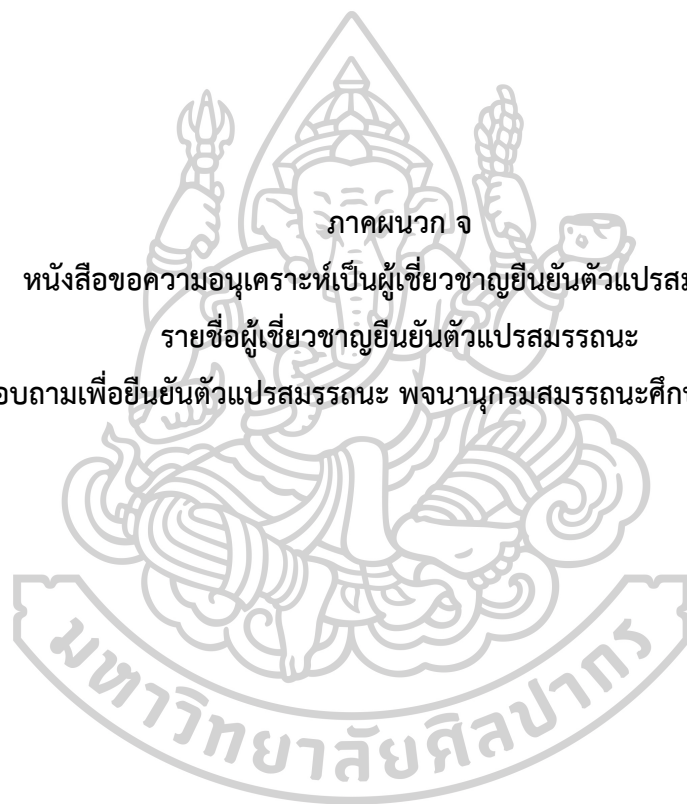
ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
81	มีการสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						
82	แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชี้พ้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา						
83	ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน						
84	มีความเสียสละความสุขสบายตลอดความพึงพอใจส่วนตนหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผล						
85	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นในการนิเทศการศึกษา						
86	การจัดองค์กรการนิเทศ						
87	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
88	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู						
89	การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา						
90	ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา						
91	สามารถจัดทำรายงานผลการจัดกระบวนการเรียนการสอน						
92	การนิเทศตามวงจร PDCA						
93	การนิเทศ PIDRE						
94	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน						
95	การนิเทศแนวใหม่ ที่หลากหลาย						
96	สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา						
97	การวิจัยชั้นเด็ก						
98	การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน						
99	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
100	การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
101	การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการนิเทศ						
102	การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน						
103	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
104	การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา						
105	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน						
106	การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษและ เทคโนโลยีในการปฏิบัติ						
107	มีความสามารถในด้านการเขียนเอกสาร บทความ วิชาการ						
108	การบริหารการเงินและงบประมาณ						
109	การบริหารทรัพยากรมนุษย์						
110	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพ ทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร ตนเอง						
111	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ						
112	การรับมือกับความเสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะ เกิดขึ้น						
113	มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของตนเองและ ผู้รับบริการ						
114	ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์						
115	มีแนวทางใหม่ของการคิดหรือการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิด ความได้เปรียบในการแข่งขัน						
116	ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ						
117	การหลอมรวมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ						

ข้อ	สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
118	การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ						
119	การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน						
120	มีการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง						
121	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน						
122	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา						
123	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ						



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปรสมรรถนะ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปรสมรรถนะ
แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด





ที่ อว 8612.2/827

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันตัวแปร

เรียน ดร.ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล

- | | | |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. ตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. แบบประเมินเพื่อยืนยันตัวแปรสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา รหัสนักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

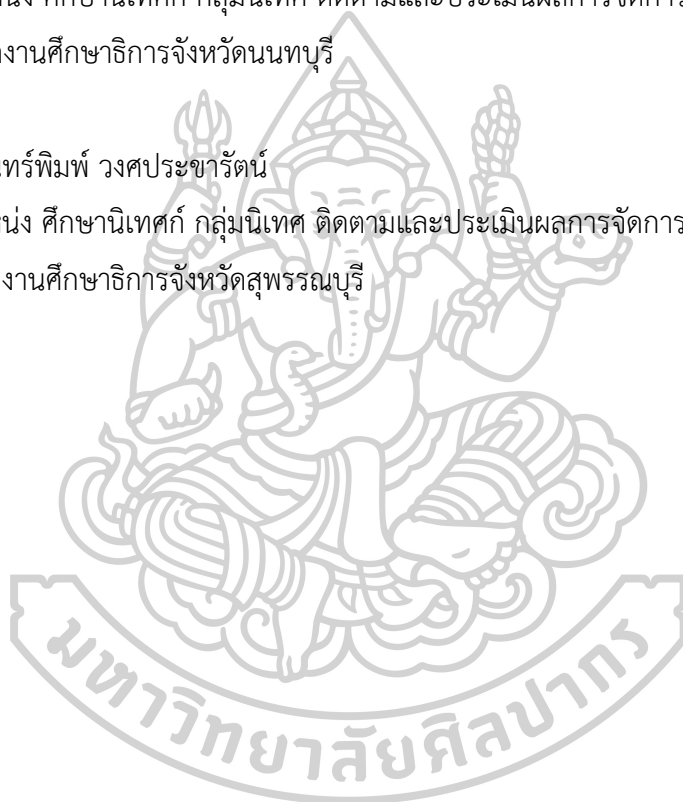
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 9682 6801

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยื่นยันตัวแปรสมรรถนะ

1. ดร.ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
2. ดร.สมาพร มณีอ่อน
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี
3. ดร.จันทร์พิมพ์ วงศประชารัตน์
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี





**แบบสอบถามเพื่อยืนยันตัวตนสมรรถนะ
พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended) ที่อยู่ในขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งของกรวิจัย เป็นการตรวจสอบเชิงคุณภาพ (Qualitative verifying) ตรวจสอบความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดมี 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร คือ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ 28 ตัวแปร 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้จำนวน 24 ตัวแปร 3) สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ได้จำนวน 25 ตัวแปร 4) สมรรถนะการสื่อสารและจุดใจ ได้จำนวน 3 ตัวแปร 5) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้จำนวน 4 ตัวแปร 6) สมรรถนะการมีศักยภาพ ได้จำนวน 4 ตัวแปร

โปรดประเมินเพื่อยืนยันตัวตนสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เห็นด้วยว่า ตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ไม่เห็นด้วยว่า ตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เอกสารฉบับนี้ มี 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบสอบถามยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - สกุล (ผู้ทรงคุณวุฒิ).....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มี 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปร ท่านโปรดให้ความคิดเห็น
4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยพิจารณา ดังนี้

1. จากตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ท่านมีความคิดเห็นว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรนั้น มีความถูกต้องหรือไม่เพราะเหตุใด
2. จากตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ท่านมีความคิดเห็นว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรนั้น มีความเหมาะสมหรือไม่เพราะเหตุใด
3. จากตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ท่านมีความคิดเห็นว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรนั้น มีความเป็นไปได้อย่างไรเพราะเหตุใด
4. จากตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ท่านมีความคิดเห็นว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรนั้น มีความเป็นประโยชน์หรือไม่เพราะเหตุใด
5. จากตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ท่านมีความคิดเห็นว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรนั้น ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ									
	AL-01 การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มี การเรียนรู้ด้วยตนเอง									
	AL-03 การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน									
	AL-07 มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของ สภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของ องค์การตนเอง									
	AL-09 ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน									
	AL-12 การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ									
	AL-14 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (ต่อ) AL-15 สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ AL-16 การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำ หลักสูตรไปใช้ ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน AL-17 การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา AL-20 มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ AL-21 การประชุมในเขต ติดตามผลการดำเนินงาน AL-22 การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน AL-26 การนิเทศ PIDRE									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (ต่อ) AL-27 การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศ สถานศึกษา AL-28 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน การประกัน คุณภาพการศึกษา									
<p>หมายเหตุ ตัวแปร 13 ตัวแปร คือ AL-02 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ AL-04 ทัศนคติของผู้เรียนมากกว่าทำงานสำเร็จ AL-05 การหลอมรวมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ การฝึกฝน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ AL-06 การจัดระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ AL-08 การบริหารการเงินและงบประมาณ AL-10 มีแนวทางการคิด AL-11 สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอน AL-13 การรับมือนักเรียนที่มีความ เสี่ยง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น AL-18 การวินิจฉัยเด็ก AL-19 การช่วยเหลือจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศงาน AL-23 การสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้รับการ นิเทศ หรือการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน AL-24 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา AL-25 แสดงความคิดเห็นของต้นทางมหาวิทยาลัยฯ อย่างเป็น ตรงไปตรงมา ออกเพราะ มีความหมายโดยรวมถึงสอดคล้องกับสมรรถนะการนิเทศการศึกษา จึงตัดตัวแปรดังกล่าว</p>										

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2	พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด									
	องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม									
	T-29 เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น									
	T-30 มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย									
	เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน									
	T-31 ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงใจ โน้มน้าวที่เหมาะสม									
T-40 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
T-41 เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล										

ส่วนที่ 2 แบบยื่นยันทัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2	องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (ต่อ)									
	T-43 ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน									
	T-44 มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม									
	T-46 มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค									
	T-50 สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ									
	T-51 ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ									
	T-52 ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
	<p>หมายเหตุ ตัดตัวแปร 13 ตัวแปร คือ T-32 มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน T-33 การรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ไม่พุดปิดเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตน T-34 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม T-35 เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน T-36 กล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ในเชิงสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น T-37 พักภัยผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ T-38 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักศักดิ์ศรีของข้าราชการประพฤติตนอยู่ในหลักธรรม ไม่ทำเรื่องเสื่อม T-39 ยึดมั่นในหลักศาสนาและการครองตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจาและใจ T-42 ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ มีสัมมาวาจา T-45 มีการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด T-47 มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองเชิงบวก T-48 มีการบริหารจัดการ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ถูกต้อง มีคุณภาพ ทุ่มเทเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด T-49 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สุภาพเรียบร้อย ออกเพราะ มีความหมายโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จึงตัดตัวแปรดังกล่าว</p>									
3	<p>องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพ</p> <p>ในอาชีพ</p> <p>APT-53 มีความรู้ ความสามารถในการติดต่อขอข้อมูลนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้</p>									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศจังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศจังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพ ในอาชีพ (ต่อ) APT-54 มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจาก งานประจำ รับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ทำ APT-56 เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน APT-57 แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี APT-60 ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง APT-61 มีความสามารถใช้น้ำเสียงท่าทางประกอบการพูด นำเสนอได้ดี ชัดเจนตรงประเด็น เข้าใจง่ายสามารถ ปฏิบัติตามได้ APT-62 ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพ ในอาชีพ (ต่อ) APT-65 เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน APT-66 มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอก หน่วยงาน APT-67 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความ ซื่อสัตย์สุจริต ทำงานตามที่ได้ รับมอบหมาย ได้อย่าง ถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย APT-68 มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะ วางตัวให้เหมาะสม APT-69 ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพ ในอาชีพ (ต่อ)									
	APT-70 มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เรา ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่									
	APT-71 ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ที่คนคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน									
	APT-72 ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม									
	APT-75 มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน ทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด									
	APT-76 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพ ในอาชีพ (ต่อ) APT-77 มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบ อธิบาย									
	<p>หมายเหตุ ตัวแปร 7 ตัวแปร คือ APT-55 มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมการบริการที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม APT-58 มีความสามารถกระตุ้นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย APT-59 การกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น APT-63 การสนับสนุนให้นำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์ APT-64 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา APT-73 มีการบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ให้เกิดความสามัคคี ปรองดอง ไว้วางใจกัน APT-74 เมื่อมีปัญหา มีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ออกเพราะ มีความหมายโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการส่งเสริมวิชาชีพในงานอาชีพ จึงตัดตัวแปรดังกล่าว</p>									
4	องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจิตใจ CI-78 การจัดองค์การนิเทศ CI-79 มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์									

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
4	องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจิตใจ (ต่อ) CI-80 เป็นนักร้องที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้ค้ำและนำสิ่งที่พึงปรารถนา									
ตัวแปรทั้ง 3 มีความหมายโดยรวมเกี่ยวข้องกับภารกิจสื่อสารและจิตใจ จึงไม่ได้ตัดตัวแปรใดออก										
5	องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร HPD-81 มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ การสื่อสารและแนวทางการเรียนการสอนแก่ครู HPD-82 มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นในการนิเทศการศึกษา HPD-83 มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา HPD-84 สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา									
หมายเหตุ ตัวแปรทั้ง 4 มีความหมายโดยรวมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จึงไม่ได้ตัดตัวแปรใดออก										

ส่วนที่ 2 แบบยืนยันตัวแปรสมรรถนะพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ลำดับที่	รายการองค์ประกอบ พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
6	องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ V-85 มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมเพื่อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร V-86 สามารถเสนอแนะ แนะนำหรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานได้ V-87 สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต V-88 หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ยิ่งขึ้น									
หมายเหตุ ตัวแปรทั้ง 4 มีความหมายโดยรวมเกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ จึงไม่ได้ตัดตัวแปรใดออก										

ชื่อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ	
ความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ	
ความเหมาะสม ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	
ความถูกต้อง	ข้อเสนอแนะ

ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ

ความเป็นไปได้	ข้อเสนอแนะ

ความเป็นประโยชน์	ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	
ความถูกต้อง	ข้อเสนอแนะ

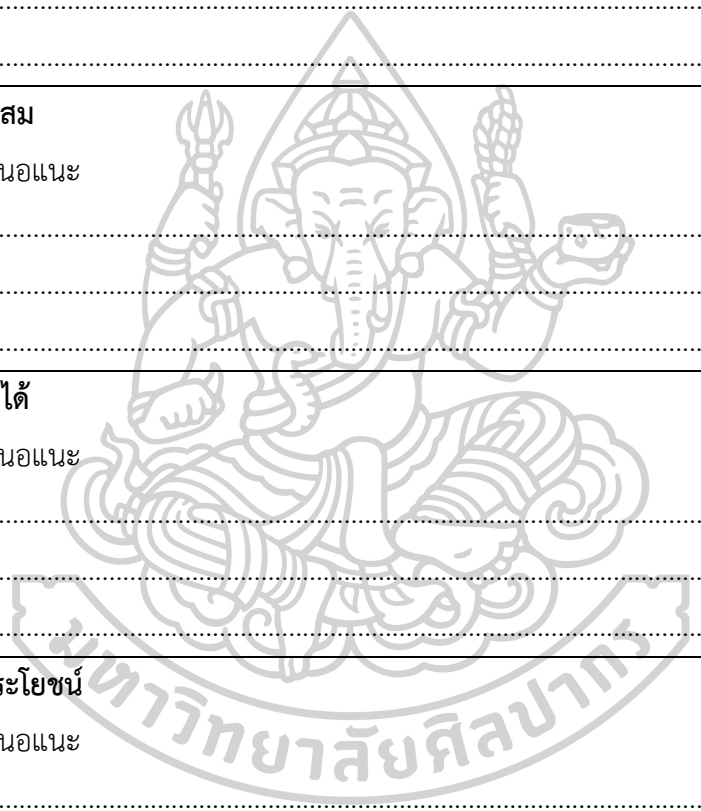
ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ

ความเป็นไปได้	ข้อเสนอแนะ

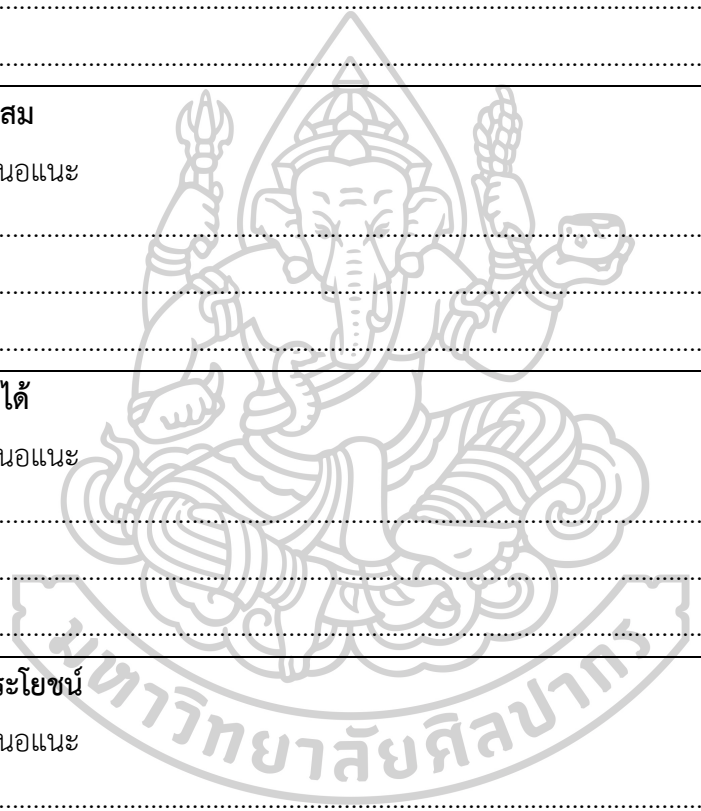
ความเป็นประโยชน์	ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจิตใจ	
ความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ	
ความเหมาะสม ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
ความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ	
ความเหมาะสม ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ	
ความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับตัวแปรสมรรถนะ พจนานุกรมสมรรถนะ
ศึกษานิเทศก์จังหวัด (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์	
ความถูกต้อง	ข้อเสนอแนะ

ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ

ความเป็นไปได้	ข้อเสนอแนะ

ความเป็นประโยชน์	ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด





ที่ อว 8612.2/9

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

7 มกราคม 2563

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยื่นงานวิจัย

เรียน ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล

ด้วย นางสาวเสถียรรัตน์ คงคาร รัทส์นักศึกษา 58252913 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่
ขอลความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยื่นงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด

1. ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่
2. ดร.สถิตาภรณ์ อารีเอื้อ
ตำแหน่ง ศักขานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดกำแพงเพชร
3. ดร.ธรรมกรเจริญ กองโตกลาง
ตำแหน่ง ศักขานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดนครราชสีมา
4. ดร.มาลินี กลางประพันธ์
ตำแหน่ง ศักขานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดมุกดาหาร
5. ดร.สมเด็ยว เกตุอินทร์
ตำแหน่ง ศักขานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดอุดรดิษฐ์



**แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด
โดยผู้เชี่ยวชาญ**

ชื่อ - สกุล (ผู้ทรงคุณวุฒิ).....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด ของงานวิจัยเรื่อง “พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยมีข้อคำถามของการวิจัย คือ 1) สมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดจังหวัด เป็นอย่างไร 2) พจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะของศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นอย่างไร

2. โปรดประเมินเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม
เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ไม่เห็นด้วยว่า พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความถูกต้อง เหมาะสม
เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
มา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รหัส	พจนานุกรมสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์จังหวัด	ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์	
		เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (ต่อ)									
APT-36	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน เสนอแนะความ คิดเห็นใหม่ ๆ แก่ ผู้ร่วมงาน								
APT-37	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่าง ลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เรา ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะ ถูกต้องหรือไม่								
APT-38	ใช้หลักจิตวิทยาในการ วิเคราะห์อารมณ์ ทศนคติ ความเชื่อ ในการ ปฏิบัติงาน								
APT-39	ยอมรับวิธีการทำงานแบบ ใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม								
APT-40	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน ทุกครั้ง สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด								
APT-41	มีการยกตัวอย่างที่เป็น รูปธรรมประกอบการ อธิบาย								
องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)									
CI-42	การจัดองค์กรการนิเทศ								
CI-43	มีผลงานทางด้านงาน วิชาการ และเผยแพร่ผล การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์								



พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Academic Leadership : AL)

ตารางที่ 37 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Academic Leadership) (AL-01)

AL-01	การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
คำนิยาม	กระบวนการวางแผนเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อการตรวจสอบกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร และของตนเองอย่างแท้จริง	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ศึกษานิเทศก์จังหวัดแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถในการวางแผน และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 37 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-01) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจของตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้เท่ากับหรือสูงกว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยพัฒนาศึกษานิเทศก์แต่ละคนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และทำศักยภาพของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ประชุมสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง - สร้างเครื่องมือ กิจกรรม และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	รายงานสรุปผลการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับงบประมาณการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 38 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-02)

AL-02		การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน
คำนิยาม		กระบวนการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ข่าวสาร ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ไปสู่กลุ่มบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน สภาวະทางสังคม กลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา เพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ชุมชน และสร้างเครือข่ายการนิเทศของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 38 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-02) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เท่ากับหรือสูงกว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากร เพื่อชี้แจง เรื่อง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน - สร้างเครื่องมือ กิจกรรม และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่องการบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การบริหารการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ์ชุมชน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 39 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-03)

AL-03	มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง	
คำนิยาม	การวิเคราะห์สภาพองค์กรในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่จะอาจจะเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการ ในอนาคตหรือตามนโยบาย เพื่อช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การคาดการณ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อพัฒนา องค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละ ที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 39 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-03) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเองในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปี				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง มีการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไปที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเองไปใช้ในปีต่อไป 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 40 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-04)

AL-04	ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน	
คำนิยาม	การศึกษารวบรวมหรือบันทึกข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้หลักสถิติมาเป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อใช้ในการวางแผนการทำงานในอนาคต แล้วนำมาตีความหมาย ประมวลผล เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำหรือกำหนดทิศทางในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการการนำหลักสถิติมาใช้ในการทำงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงานในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 40 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-04) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักสถิติมาใช้ในการทำงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 41 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-05)

AL-05	การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ	
คำนิยาม	การดำเนินงาน ติดตาม ประเมิน ผลความก้าวหน้า ของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยผ่านการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการจำเป็น การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามแผนการศึกษา ได้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล นำผลมาใช้พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด จากการทำงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการของศึกษานิเทศก์ จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบกับเกณฑ์ และเป้าหมายของปีงบประมาณที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	

ตารางที่ 41 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-05) (ต่อ)

ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล เปรียบเทียบกับรอบปีที่ผ่านมา สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินความก้าวหน้าของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การจัดการโครงการ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 42 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Academic Leadership) (AL-06)

AL-06	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	
คำนิยาม	กระบวนการวางแผนกำหนดทิศทาง แนวทางในการดำเนินงานในอนาคตการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และขับเคลื่อน โดยมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติงานประจำปีกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์จังหวัด	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อตรวจสอบกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด ตลอดจนความถูกต้องสมบูรณ์ การพัฒนาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุบบข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	ฐานข้อมูลในอดีต คณะกรรมการ และบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการพิจารณา ทบทวนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์จังหวัด แล้วนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารจัดการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละของจำนวนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 42 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-06) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละของจำนวนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เท่ากับหรือสูงกว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่เกี่ยวข้อง กรอบ เค้าโครง แนวทางการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์จังหวัด - แต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา - ประชุมปฏิบัติการตรวจสอบทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และนำไปสู่การปฏิบัติ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	- รายงานสรุปผลการประเมินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 43 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-07)

AL-07	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย	
คำนิยาม	กระบวนการแบ่งปันความรู้ จากผู้รู้คนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง กลุ่มหนึ่ง องค์กรหนึ่ง การทำให้องค์กรได้รับทราบร่วมกันกับสิ่งที่เราอยากจะทำ องค์กรในอนาคตจะมุ่งไปในทิศทางในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ องค์กร โดยมีผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษากระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ องค์กรของ ศึกษาธิการจังหวัด ประเมินความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมาย โดยพิจารณา จากความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้รับการถ่ายทอดที่เปลี่ยนแปลงไป ในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษาธิการจังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อ ศึกษาธิการจังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายโดยอิงเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษาธิการจังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 43 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Academic Leadership) (AL-07) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 44 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-08)

AL-08	การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน	
คำนิยาม	กระบวนการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาตัดสินใจว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด รวมทั้งสิ่งที่จะเกิดขึ้น การใช้หลักสูตรในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มาในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 44 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-08) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 45 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-09)

AL-09		การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา				
คำนิยาม		กระบวนการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานสถานศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัดเข้ามาประเมิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่ามีคุณภาพระดับใด มีปัญหาที่ต้องการแก้ไข หวังต้องการความช่วยเหลือตรงไหน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และต่อเนื่อง				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลคุณภาพการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด				
หน่วยวัด		ร้อยละ				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษาในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89

ตารางที่ 45 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-09) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพงบประมาณไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 46 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)) (AL-10)

AL-10	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์	
คำนิยาม	กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ผลที่สูงกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานตามเกณฑ์ ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานตามสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 46 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-10) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงเกณฑ์ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 47 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-11)

AL-11		การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน
คำนิยาม		การกำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม ความก้าวหน้า การบริหารจัดการศึกษา และการดำเนินงานของหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัด
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการ การประชุมนิเทศ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตามผลการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของ สังกัด และยุทธศาสตร์ชาติ
หน่วยวัด		ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในปีงบประมาณปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 47 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-11) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประชุมนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 48 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-12)

AL-12		การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน
คำนิยาม		กระบวนการในการกำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต โดยเลือกวิธีการที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษากระบวนการในการทำแผนนโยบาย และการวางแผนของศึกษานิเทศก์ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผนที่ดีของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดมีการนำความรู้ต่าง ๆ ไปให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นเพียงใด
หน่วยวัด		ร้อยละ
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล คณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		คณะศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 48 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-12) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผนของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผนไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 49 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-13)

AL-13		การนิเทศ PIDRE
คำนิยาม		กระบวนการนิเทศการศึกษาในการพัฒนาศึกษานิเทศก์จังหวัดให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษา มีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน (P-Planning) ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (I-Infotming) ขั้นลงมือปฏิบัติงาน (D-Doing) สร้างเสริมกำลังใจ (R-Reinforcing) และขั้นประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating)
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาความพึงพอใจในกระบวนการการนิเทศ PIDRE และความพึงพอใจต่อการนิเทศ PIDRE ของศึกษานิเทศก์จังหวัดในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		คณะศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มุ่งให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศให้เกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนค่าเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์จังหวัด สามารถปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาให้มีทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 49 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-13) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนค่าเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์จังหวัด สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคูณภาพการศึกษา ให้มีทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือการดำเนินงานนิเทศ PIDRE ประเมินความพึงพอใจ ที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การนิเทศ PIDRE - ประชุมคณะศึกษานิเทศก์จังหวัดทุกคน เพื่อชี้แจงประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การนิเทศ PIDRE - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการนิเทศการศึกษา การนิเทศ PIDRE ไปใช้ในต่อไป 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 50 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-14)

AL-14		การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา
คำนิยาม		กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในการนิเทศสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพของการดำเนินงานต่อไป
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินผลการนิเทศสถานศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษาในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา ในปีงบประมาณปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 50 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Academic Leadership) (AL-14) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศสถานศึกษา 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 51 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-15)

AL-15		ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา
คำนิยาม		ช่วยเหลือ สนับสนุน การดำเนินการ ประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด
หน่วยวัด		ร้อยละหรือค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 51 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) (AL-15) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษาใน ปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพการศึกษา 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม
(Teamwork : T)

ตารางที่ 52 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-16)

T-16	เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	
คำนิยาม	การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้โอกาสผู้อื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร และบุคคลอื่น ๆ เสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินคุณลักษณะ การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 52 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-16) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 53 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-17)

T-17	มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	
คำนิยาม	ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นได้มีความสุข หวังดี ปรารถนาดี มีน้ำใจ เอื้อเพื่อเกื้อกูล มีความรักและห่วงใย ไม่เห็นแก่ตัวและช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินคุณลักษณะความมีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 53 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-17) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีเมตตาธรรม ด้วยความรักและห่วงใย เอื้ออาทรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 54 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-18)

T-18	ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม	
คำนิยาม	การสร้างความรู้สึกพึงพอใจให้กับบุคคล เป็นพฤติกรรมที่มีผลต่อความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล เป็นต้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมแรงของศึกษานิเทศก์จังหวัด ประเมินการสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสมโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสมในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 54 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-18) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสมใน ปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสมไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสริมแรงในโอกาสที่เหมาะสม 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 55 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-19)

T-19		มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
คำนิยาม		การสร้างความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหมู่คณะ ทำให้เกิดความเคารพนับถือ จงรักภักดี ความสามัคคี ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความสุข
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 55 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-19) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 56 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-20)

T-20	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เปรียบเทียบด้าน ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างกัน	
คำนิยาม	ความเข้าใจและเรียนรู้ลักษณะเฉพาะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล รู้ถึงความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติในสภาวะ ของบุคคลที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประเมิน การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือ สูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 56 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-20) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 57 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-21)

(T-21)	มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม	
คำนิยาม	การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยสมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการตัดสินใจในทีม	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์จังหวัด ประเมินการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 57 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-21) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 58 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-22)

T-22		มีความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค				
คำนิยาม		การปฏิบัติตนให้ถูกต้องหลักจารีก ประเพณี กฎหมาย ศีลธรรม มีความยุติธรรมสม่ำเสมอ ไม่ลำเอียง มีความจริงใจ รักษาสัญญาเคร่งครัดในกติกา จัดผู้รับผิดชอบงานให้เป็นตามเป้าหมายและในการทำงานต้องเข้มงวดที่ประชุมด้วยเสียงข้างมาก ไม่ยึดตนเองเป็นหลัก				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะความเที่ยงธรรมของศึกษานิเทศก์จังหวัด ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค ที่โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน

ตารางที่ 58 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-22) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านความเที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 59 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-23)

T-23	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และ สถานการณ์ต่าง ๆ	
คำนิยาม	ความสามารถในการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่น และสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการปรับพฤติกรรม ความคิด ลักษณะนิสัย ยึดหลักการและเหตุผล ยอมรับสภาพที่เกิดขึ้น และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตาม วัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณ ค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ ในปี การศึกษาที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ ใน ปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 59 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-23) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 60 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-24)

T-24		ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ				
คำนิยาม		ส่งเสริมอดทน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรัก ความเมตตา ร่วมแรงร่วมใจ ใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้การทำงานของกลุ่ม ขององค์กรประสบผลสำเร็จ เสร็จสมบูรณ์ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นของศึกษานิเทศก์จังหวัด ประเมินการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		ร้อยละ				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89

ตารางที่ 60 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-24) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 61 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-25)

T-25		ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน
คำนิยาม		การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน องค์กร เป็นมิตรแท้ที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน มีความน่ารัก น่าเคารพ น่ายกย่อง มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี เป็นที่รักใคร่ของทุกคน
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะการใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 61 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
(T-25) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักกัลยาณมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในกลุ่มในการปฏิบัติงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญ
ในอาชีพ (Accumulating Professional Task)

ตารางที่ 62 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-26)

APT-26	มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบได้	
คำนิยาม	มีองค์ความรู้ความเข้าใจที่หลากหลาย สามารถตอบคำถาม เสนอแนะ ให้ คำปรึกษา และให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้อย่าง ถูกต้อง นอกเหนืองานที่รับผิดชอบ	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงาน ที่รับผิดชอบได้ศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนเฉลี่ย	
ความถี่ใน การเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของ ศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถาม นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิ เคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 62 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-26) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการตอบข้อซักถามนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 63 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-27)

APT-27	มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำ รับรู้เป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ทำ	
คำนิยาม	ปฏิบัติงานหลักของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ หรือดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินคุณลักษณะมีความรับผิดชอบในงานที่นอกเหนือจากงานประจำของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำภายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 63 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-27) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำทายนอกเหนือจากงานประจำ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 64 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-28)

APT-28		เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
คำนิยาม		การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน อดทน มีความรับผิดชอบ ต่อผลสัมฤทธิ์ของงานยึดหลักประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ มีความประพฤติที่ดี มีคุณภาพ จริยธรรม มุ่งมั่น ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะการเป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 64 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-28) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 65 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-29)

APT-29		แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี				
คำนิยาม		มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเอง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง สามารถใช้ไหวพริบและประสบการณ์มาใช้อย่างทันท่วงที				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		คะแนนเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดีโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดีในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดีในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน

ตารางที่ 65 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-27) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 66 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-30)

APT-30		ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง				
คำนิยาม		การประพฤติปฏิบัติตนตามแบบแผน กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามข้อกำหนดที่ถูกต้อง ต้องการให้ผู้รับบริการสามารถสร้างสร้างความพึงพอใจ				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะความมีวินัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพ และความถูกต้องของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		คะแนนเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้องโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้องในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้องในปีงบประมาณปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน

ตารางที่ 66 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-30) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพและความถูกต้องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง- สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้องไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ปฏิบัติตนตามวินัย ให้ความสำคัญแก่คุณภาพ และความถูกต้อง
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 67 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-31)

APT-31		ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา
คำนิยาม		ช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และหลักปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ โดยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ตักเตือนในสิ่งที่ครูปฏิบัติการสื่อสารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาเครือข่าย และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และปฏิบัติตามหลักศาสนาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		ร้อยละ
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนาในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 67 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-31) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนาไปใช้ในต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนา 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 68 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-32)

APT-32		เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน
คำนิยาม		เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศให้ผู้รับบริการ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ตามบริบทของผู้รับการนิเทศ เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศภายใน การนิเทศบูรณาการ การนิเทศออนไลน์ การนิเทศการสอน การนิเทศแบบพี่เลี้ยง เป็นต้น
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักปฏิบัติของศาสนาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 68 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-32) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เสนอแนวทางการปรับปรุงการบริการภายใน และภายนอกหน่วยงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 69 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-33)

APT-33		มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน				
คำนิยาม		เป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา รักษาคำพูด กล้ารับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับงานที่ทำ ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวกับเรื่องงาน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ทำตัวเรียบง่ายไม่ถือตัว เป็นที่ยอมรับภายในและภายนอกองค์กร				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินการมีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกองค์กรของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน

ตารางที่ 69 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-33) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงานไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับภายใน และภายนอกหน่วยงาน
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 70 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-34)

E-34		การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย
คำนิยาม		การปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ของหน่วยงานและสังคม มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินคุณลักษณะความมีวินัย ขยันหมั่นเพียร และปฏิบัติตามกฎระเบียบสังคมของศึกษานิเทศก์จังหวัด การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคมและกฎหมาย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมายโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมายในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 70 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-34) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมายในปีการศึกษาปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมายไปใช้ในต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบในสังคม และกฎหมาย 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 71 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-35)

APT-35	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม	
คำนิยาม	แต่งกายให้เรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ หน้าตาอึมแถมแจ่มใส มีความรู้ความสามารถเป็นที่เลื่อมใส มีมารยาทดี รับผิดชอบความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมั่นใจในตัวเอง วางตัวเหมาะสมตามสภาวะการณ์ มองโลกในแง่ดี อ่อนน้อมถ่อมตน มีความอดทน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินบุคลิกภาพที่ดีของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสมโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสมในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสมในปีงบประมาณปัจจุบัน เท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 71 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-35) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสมไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ถูกต้องตามกาลเทศะวางตัวให้เหมาะสม 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 72 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-36)

APT-36		ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน
คำนิยาม		มีความรู้ความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดประสบการณ์ ให้คำปรึกษา แนะนำความรู้ความคิดเห็นที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อใช้ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการช่วยแก้ไขปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด		ร้อยละ
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตารางที่ 72 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-36) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของผู้ร่วมงาน เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 73 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-37)

APT-37	มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่	
คำนิยาม	มีองค์ความรู้ในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง มีหลักฐานอ้างอิง สามารถนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ ไม่พูดในสิ่งที่ไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นถูกต้องหรือไม่	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความรู้ความสามารถในการพูดของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 73 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-37) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความรู้ในเรื่องที่พูดอย่างลึกซึ้ง ไม่พูดในสิ่งที่เราไม่แน่ใจว่าข้อมูลนั้นจะถูกต้องหรือไม่ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 74 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-38)

APT-38	ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน	
คำนิยาม	การใช้หลักจิตวิทยามาใช้ในการทำงาน โดยการปรับแนวคิด ความรู้สึก ความเชื่อ เช่น มองโลกในแง่ดี จะช่วยให้มีความสุขในการทำงาน การคิดบวก จะช่วยให้ผ่านปัญหาอุปสรรคไปได้ การมีความรู้สึกที่ดี (ทัศนคติ) จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ความประนีประนอม ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ความไม่เห็นแก่ตัว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถการใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 74 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-38) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงานไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ใช้หลักจิตวิทยาในการวิเคราะห์อารมณ์ ทักษะคิด ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 75 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-39)

APT-39	ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	
คำนิยาม	นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนางาน การนำเอานวัตกรรมการนิเทศ เทคโนโลยี หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า และมีประโยชน์มาใช้ในการทำงาน เช่น การนิเทศออนไลน์ การใช้ ICT เพื่อการนิเทศ การนิเทศแบบ coaching & mentoring การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นต้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 75 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-39) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 76 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-40)

APT-40	มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	
คำนิยาม	กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย ชัดเจน วัดผลได้ เกิดขึ้นได้จริง เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ กำหนดช่วงเวลาชัดเจน สื่อสารให้ทุกคนรับรู้อย่างชัดเจน มีการวางแผนดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษากระบวนการในการทำงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 76 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-40) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 77 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Accumulating Professional Task) (APT-41)

APT-41		มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย				
คำนิยาม		การพูดชี้แจงแสดงเหตุผลในเรื่องที่พูดให้ละเอียด ชัดเจน ทำให้ผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ และการยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย จะทำให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย และชัดเจนมากขึ้น				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อศึกษาวิธีการอธิบายสื่อความหมายของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		ร้อยละ				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89	

ตารางที่ 77 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
(Accumulating Professional Task) (APT-41) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบายไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบาย
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing)

ตารางที่ 78 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-42)

CI-42	การจัดองค์กรการนิเทศ	
คำนิยาม	การจัดระเบียบความรับผิดชอบภายในกลุ่มงานนิเทศการศึกษา มีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามกลุ่มงาน เช่น งานพัฒนาหลักสูตร งานวัดประเมินผลการเรียนรู้ งานสื่อและเทคโนโลยี งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการจัดการองค์กรการนิเทศของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 78 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-42) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง การจัดองค์กรการนิเทศ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 79 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-43)

CI-43	มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	
คำนิยาม	เอกสารหรือหลักฐาน ที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการพัฒนาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในหน้าที่ต่อการเพิ่มคุณภาพการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละ	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ใน ปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 79 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-43) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีผลงานทางด้านงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 80 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-44) (ต่อ)

CI-44	เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์	
คำนิยาม	มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิธีการพูดที่จูงใจให้คำแนะนำที่ดีกับผู้ฟัง รู้จักกาลเทศะ มองโลกในแง่ดี มีหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการขององค์กร	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถการสื่อสารที่ดีของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 80 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
(Communication and Influencing) (CI-44) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง เป็นนักสื่อสารที่ดี มีกาลเทศะ มีหลักการและเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)

ตารางที่ 81 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) (HPD-45)

HPD -45	มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู	
คำนิยาม	มีความสามารถในการจัดอบรมสัมมนาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี โดยมีการศึกษาการนิเทศ มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ทำให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	

ตารางที่ 81 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-45) (ต่อ)

ข้อมูลในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู ในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครูในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู ในการนิเทศการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีความสามารถในการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้การเสนอแนะวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครู 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 82 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-46)

HPD -46	มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา	
คำนิยาม	เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ประกอบด้วย มีความขยันอดทน เสียสละ มีความเมตตากรุณา มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีพื้นฐานความรู้ที่ดี มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีความสามารถในการนิเทศ เช่น ความสามารถด้านบริหารจัดการ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถด้านวิจัย เป็นต้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษาในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษาในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 82 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-46) (ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นในการนิเทศการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการใช้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่จำเป็น ในการนิเทศการศึกษา 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 83 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-47)

HPD-47	มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	
คำนิยาม	เป็นผู้ที่มีความสามารถ ทักษะ และความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธา ประกอบด้วย ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะทางวิชาการ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น ทักษะเหล่านี้จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถ ทักษะ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกระดับคุณภาพงบประมาณในปีการศึกษาที่ผ่านมา	

ตารางที่ 83 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-47) (ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง มีมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน มีความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพการศึกษา 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 84 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) (HPD-48)

HPD -48		สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา				
คำนิยาม		การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบ มีการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน				
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์		เพื่อประเมินสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด		คะแนนค่าเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล		สรุข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ				
ผู้กำหนดเป้าหมาย		ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ผู้รับผิดชอบ		ศึกษานิเทศก์จังหวัด				
ที่มาของเป้าหมาย		นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน		คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน

ตารางที่ 84 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Human Potential Development) (HPD-48) (ต่อ)

<p>แผนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในปีต่อไป
<p>เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา
<p>ผู้เก็บข้อมูล</p>	<p>คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง</p>

พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

ตารางที่ 85 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49)

V-49	มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร	
คำนิยาม	การจัดระบบการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย การเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ จะช่วยลดเวลาและขั้นตอนในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการจัดระบบการจัดการทรัพยากรองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรในปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ตารางที่ 85 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-49)

(ต่อ)

เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กรไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีการริเริ่มและพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ในองค์กร 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 86 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-50)

V-50	สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	
คำนิยาม	การช่วยเหลือให้คิดและตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิธีการต่าง ๆ ของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีความหมาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการความรู้ใหม่ ๆ เพื่อร่วมกันสร้างความเข้าใจ สร้างแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถในการให้คำแนะนำ และวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 86 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-50)
(ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ไปใช้ใน ปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถเสนอแนะ แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 87 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-51)

V-51	สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต	
คำนิยาม	มีความสามารถเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดองค์ความรู้ และสามารถนำไปกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา และชอบคิดวางแผน พร้อมทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถในการใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปกำหนดวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติเชิงรุกของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคตโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 87 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-51)

(ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคตขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ เรื่อง มีสามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคตไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง สามารถใช้ความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 88 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-52)

V-52	หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	
คำนิยาม	การศึกษาค้นคว้าวิธีการที่จะปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะในการทำงานของตนเองและผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญก้าวหน้าแล้วนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเก่าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้ดีขึ้นของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	ร้อยละหรือคะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษาธิการจังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือร้อยละที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 88 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-52)

(ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	< ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	> ร้อยละ 89
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น- สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีการศึกษา คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ตารางที่ 89 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-53)

V-53	มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น	
คำนิยาม	เป็นผู้ที่มองภาพอนาคต มองเห็นโอกาสหรือช่องทางที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการคิดได้หลากหลาย แปลกใหม่ไปจากเดิม จนนำไปสู่การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ หรือรูปแบบความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถแยกแยะพฤติกรรมของคนว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และถ้าจะแก้ไขจะต้องดำเนินการอย่างไร	
มุมมอง	1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
	3. ก.ศ.จ.	ด้านผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และการวิเคราะห์พฤติกรรมคนของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา	
หน่วยวัด	คะแนนค่าเฉลี่ย	
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	
ผู้กำหนดเป้าหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และคณะกรรมการของศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ผู้รับผิดชอบ	ศึกษานิเทศก์จังหวัด	
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็นโดยอิงเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)	
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็นในปีงบประมาณที่ผ่านมา	
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็นในปีงบประมาณปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา	

ตารางที่ 89 พจนานุกรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (V-53)

(ต่อ)

ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49 คะแนน	1.50-2.49 คะแนน	2.50-3.49 คะแนน	3.50-4.49 คะแนน	4.50-5.00 คะแนน
แผนดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อชี้แจง การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีงบประมาณ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็นไปใช้ในปีต่อไป 				
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น - รายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด เรื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ มองคนเป็น วิเคราะห์คนเป็น 				
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเสถียรรัตน์ คงคา
วัน เดือน ปี เกิด	10 ตุลาคม 2525
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2538 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนศรีโลหะราษฎร์บำรุง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2542 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีโลหะราษฎร์บำรุง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2546 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.) สาขาเทคโนโลยีการอาหาร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี
	พ.ศ. 2548 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
	พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพรู) สาขาวิชาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพรู (หลักสูตรภาษาไทย) วิทยาลัยวิจิตรวิทยาคารเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จังหวัดสมุทรปราการ
	พ.ศ. 2554 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน กำลังศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริการการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	807/4 หมู่ 2 ตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

