

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายและความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 หลักการและกระบวนการของการนิเทศการศึกษา
2. สมรรถนะและสมรรถนะของศึกษานิเทศก์
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 สมรรถนะของศึกษานิเทศก์
3. ขอบข่ายงานของศึกษานิเทศก์
4. ความคาดหวัง
 - 4.1 ความหมายของความคาดหวัง
 - 4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง
 - 4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศการศึกษา

ความหมายและความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

คำว่า “การนิเทศการศึกษา” ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายไว้สอดคล้องกันพอประมวลได้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2529, หน้า 7) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กรมวิชาการ (2534, หน้า 82) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ในการแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู ในอันที่จะปรับปรุงครูและคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร เป็นอย่างดี และสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจะต้องจัดให้มีระบบการนิเทศทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ถือว่าการนิเทศภายในเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งควรจัดให้มีขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดองค์การ เป้าหมายนิเทศ วิธีการนิเทศและกิจกรรมในการนิเทศไว้อย่างชัดเจน

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2547, หน้า 7) ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ของการจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การสื่อความหมาย และหลักการสอนในขณะที่ทำงานกับครูในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สุวรรณา โชติสุกานต์ (2547, หน้า 6) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือและติดตามการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

ธเนศ ขำเกิด (2549, หน้า 16-17) ให้นิยามว่า การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) หมายถึง การช่วยเหลือ การให้บริการ การให้คำปรึกษาแนะนำ การสนับสนุนทางวิชาการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนด้วยกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าเป็นการนิเทศภายนอก ผู้มีบทบาทโดยตรง คือ ศึกษานิเทศก์ ส่วนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวคิดในการกระจายอำนาจ

ให้ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูชำนาญการ ฯลฯ ได้ใช้ภาวะผู้นำ ในการนิเทศการศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

มนูญ อรุณไพโรจน์ (2550, หน้า 13) ให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะช่วยปรับปรุง ส่งเสริม การเรียนการสอนเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 11) ให้คำนิยามความหมายของคำว่า การนิเทศ การศึกษา หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 292) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่ง ของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้มอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่การศึกษา คือ ศิษยานิเทศก็ได้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอนให้ผู้เรียน มีพฤติกรรมการเรียนรู้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับการจัดการศึกษา ของชาติโดยส่วนรวม

ยรรยง ผิวอ่อน (2552, หน้า 10) ให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษากับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยการ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา อย่างกัลยาณมิตร ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทางวิชาการ อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำและช่วยเหลือทางวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในทางที่ดีต่อวิชาชีพที่รับผิดชอบ และบังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

สังัด อุทรานันท์ (2529, หน้า 7-8) เสนอว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศการศึกษา มี 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน ที่กล่าวเช่นนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
 2. เพื่อพัฒนางาน โดยเหตุที่เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่นักเรียนซึ่งเป็นผู้ผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การนิเทศที่ดีขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่การสอนให้ดีขึ้น
 3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ การสร้างการประสานสัมพันธ์นั้น เป็นผลซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม การทำงานแบบนี้มิใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด
 4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นจุดหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการนิเทศ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งซึ่งจะเป็นเหตุให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงาน หากการนิเทศการศึกษาไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็คงย่อมจะได้รับความสำเร็จด้วยความยากลำบากอย่างยิ่ง
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534, หน้า 3)
1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 2. เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
 4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหา

ที่เกิดจากการดำเนินการดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. เพื่อให้คำปรึกษาและประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และในโรงเรียนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ

6. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการและการพัฒนาต่าง ๆ ที่
กระทรวง กรม มอบหมายไปยังเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ/กิ่งอำเภอ

สุวรรณา โชติสุกานต์ (2547, หน้า 8) สรุปว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งเมื่อพิจารณาให้ดีจะพบว่า ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษา ดังนั้นความมุ่งหมายของการนิเทศ
การศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงหมายรวมถึงการพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตลอดจน
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุ
ตามความมุ่งหมายของการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 20) สรุปว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศ
การศึกษามีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการศึกษา ช่วยให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการศึกษาช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 17-18) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 294) สรุปว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการนิเทศการศึกษาไม่เพียงแต่มีความมุ่งหมายเฉพาะการแก้ปัญหาการสอนของครู อาจารย์หรือปัญหาการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น ได้หมายรวมถึงการแก้ปัญหาอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้ครู อาจารย์และผู้เรียนมีปัญหาการเรียนการสอน ทั้งนี้ครู อาจารย์และผู้เรียนต่างก็มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปจากบุคคลธรรมดาทั่วไปที่มีความต้องการ การให้กำลังใจในการทำงานพร้อมทั้งการให้การดูแลช่วยเหลือควบคู่ไปด้วย

ยรรยง ผิวอ่อน (2552, หน้า 13) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนางานให้มีคุณภาพและเป็นไปอย่างมีระบบ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนการสอนนั่นคือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

จากเอกสารที่กล่าวถึงสามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ การพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และเพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการดำเนินการเรียนการสอน โดยความมุ่งหมายหลักของการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดี เก่ง มีสุข เกิดความรู้ ความสามารถ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

หลักการและกระบวนการของการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษา

การที่จะดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการในการปฏิบัติ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศไว้ ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิณษา ธีระกุล (2524, หน้า 36-37) กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาควรยึดหลักการให้ครูฟังและช่วยเหลือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยการเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของครูแล้ววางแผนสนองความต้องการนั้น ๆ ในการแก้ปัญหาให้ครูได้มีส่วนร่วมพิจารณาและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คน ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์การสอน หนังสือตำรา และเอกสารอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกันเป็น

อย่างดี เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและศึกษานิเทศก์ หลีกเลียงการก้าวก่างานซึ่งกันและกัน ในการรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการศึกษาจากการวิเคราะห์วิจัย เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 9) ได้เสนอหลักการของการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักการเป็นผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์
2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) การกระทำร่วมกัน และรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาเดียวกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่าย และทำหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์กร การประเมินผลตลอดจนการประสานงาน
3. หลักการเห็นใจ (Consideration) คือ การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงตัวบุคคลที่ร่วมงานด้วยการเห็นใจ จะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์
4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศการศึกษาต้องทำให้เกิดพลังที่จะคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้
5. หลักการบูรณาการ (Integration) เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่งกระจัดกระจายให้สมบูรณ์มองเห็นได้
6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของชุมชนให้ดีขึ้น
7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงหาผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด
8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนแปลงได้ และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลมาจากหลักฐานตามสภาพความเป็นจริงมากกว่าความเห็นส่วนบุคคล
10. หลักการประเมิน (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงในการวัดที่แน่นอนและหลายอย่าง

ชาวี มณีศรี (2538, หน้า 27) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา เป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงานและการแนะนำให้เกิดความงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
4. การนิเทศกับงานปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศมุ่งสร้างเสริมบำรุงขวัญ
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยเฉพาะใน

ชนบท

ซึ่งสอดคล้องกับ บริกส์ และ จัสแมน (Brigg and Justman, 1952, p. 245 อ้างอิงใน ฉลุไธ วงษ์ประทุม, 2541, หน้า 20) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาสำหรับผู้บริหาร เพื่อช่วยพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่า

จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล

4. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

5. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล

6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ การช่วยให้เด็ก ๆ เกิดความรู้

ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 8) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

1. การนิเทศศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร
2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย

5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า
7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 24) กล่าวว่า หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาคือ ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ให้การนิเทศที่จะแสวงหาความสามารถของผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด สำหรับการนิเทศการสอนนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีหลักสำคัญคือ ความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 296) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องของการร่วมมือ ส่งเสริม แนะนำและชี้แนะ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การจัดการศึกษาได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจะดำเนินการไปด้วยดี ต้องมีหลักหรือแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. หลักความถูกต้องตามหลักวิชา หมายถึง ความถูกต้องตามหลักทฤษฎี กฎเกณฑ์ตามหลักวิชาในการนิเทศ
2. หลักวิทยาศาสตร์ เนื่องด้วยการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหากการปฏิบัติงานในชั้นเรียน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์
3. หลักประชาธิปไตย หมายถึง การให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและครู ผู้นิเทศต้องยอมรับในความเป็นมนุษย์ ของครูซึ่งย่อมมีความสามารถในการคิดไตร่ตรอง และมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ตามหลักประชาธิปไตย
4. หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานของครู จึงเป็นเรื่องของการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า ผู้นิเทศจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้คิด ตัดสินใจในการวางแผนและการทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งการนิเทศจะต้องเป็นเรื่องของจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการนิเทศอย่างหนึ่ง
5. หลักภาวะผู้นำ ผู้นิเทศเปรียบเสมือนตัวการหรือพาหนะของการเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศจึงต้องมีคุณลักษณะที่สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับจากครู ผู้นิเทศจึงจำเป็นจะต้องเป็นนักวิชาการที่มีความรอบรู้ในวิชาการทุกด้าน

6. หลักมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การนิเทศการศึกษาจะต้องเน้นในเรื่องของความสัมพันธระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในกลุ่ม

ยรรยง ผิวอ่อน (2552, หน้า 13) สรุปได้ว่า หลักการนิเทศศึกษานั้น ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ครูสามารถช่วยเหลือตนเอง ฟังตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพของนักเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาต้องฟังและช่วยเหลือตนเอง เพื่อให้ตนเองเกิดความเชื่อมั่น โดยดำเนินการตามหลักทฤษฎี เริ่มจากศึกษาปัญหาความต้องการของครู โดยครูมีส่วนร่วม และต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกคน การนิเทศต้องเป็นในแนวทางสร้างสรรค์ ส่งเสริม สร้างมนุษยสัมพันธ์ บำรุงขวัญ กำลังใจและลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยจุดมุ่งหมายหลัก คือ การส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือครู เพื่อให้มีขวัญกำลังใจแก้ปัญหาการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียน มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารให้สัมฤทธิ์ผล นักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวหลักการของการนิเทศได้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2529, หน้า 4-6) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศไว้ว่าประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวางแผนนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้บริหารจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกรนิเทศที่จะต้องจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติตามความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นที่ 2

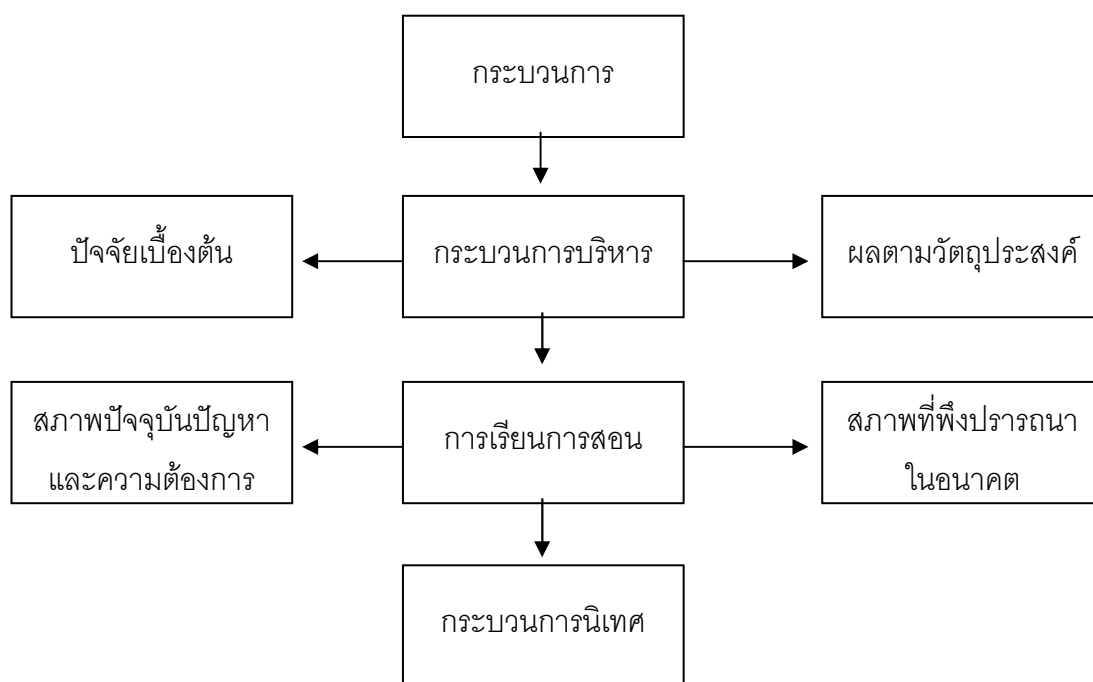
2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาให้ทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพสูง

3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้อื่น ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ขั้นนี้เป็นการเสริมสร้างของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการพร้อม ๆ กัน ขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและกระบวนการทำงาน เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผล การนิเทศการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การนิเทศไม่ได้ผล ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข อาจทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งใหม่อีกครั้งหนึ่ง สำหรับผลงานที่ออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือการดำเนินการปรับปรุงวิธีดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไป ไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลงานและการดำเนินงานได้ผลดีก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

ดังภาพประกอบ



ภาพ 1 กระบวนการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ที่มา: (สงัด อุทรานันท์, 2529, หน้า 5)

จากภาพประกอบจะเห็นได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องทราบ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเสียก่อน จึงสามารถกำหนดสภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคตได้ เมื่อทราบสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตแล้ว การจัดระบบการศึกษาก็ใช้กระบวนการขั้นนี้ อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นไปแล้วก็ได้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 27) ได้สรุป หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การติดต่อสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 20) เสนอว่า

กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยึดวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลักในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

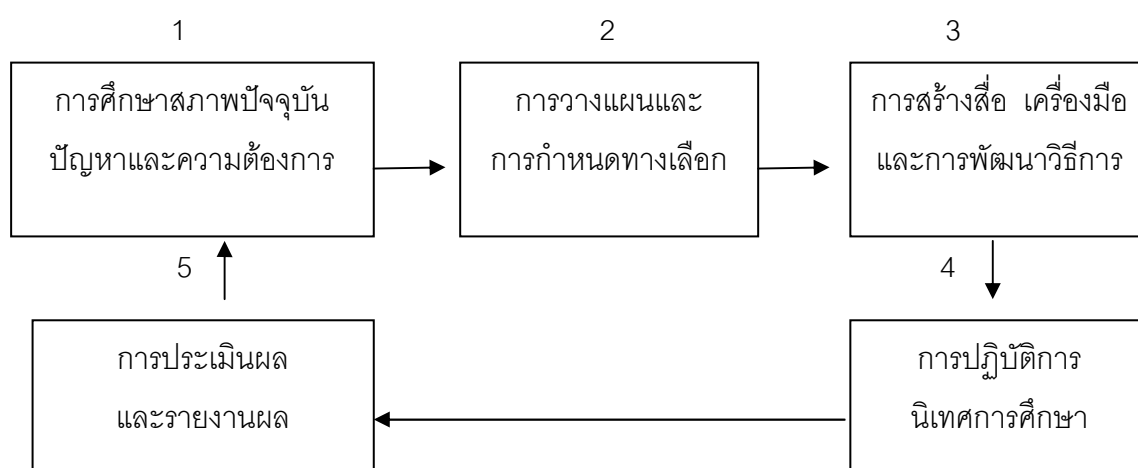
ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนและการกำหนดทางเลือก

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล



ภาพ 2 กระบวนการนิเทศการศึกษา

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 20)

วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2524, หน้า 36) อธิบายว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง แบบแผนของการลำดับขั้นตอนไว้ อย่างต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบแบบแผนนั้น ต้องเป็นแบบแผนที่ดี มีขั้นตอนอย่างชัดเจนต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบพร้อมด้วยเหตุผลที่เป็นไปได้

นอกจากนี้ แฮริส (Harris, 1975, pp. 10-11 อ้างอิงใน ปิยฉัตร โนนจาด, 2545, หน้า 22) ได้รวบรวมแนวคิดจากกระบวนการนิเทศการศึกษาซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “POLCA” ประกอบด้วย กระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน (Planning Process : P) หมายถึง การวางแผน การปฏิบัติงานการคิดค้นปัญหา กำหนดจุดหมาย วิธีการ กำหนดเวลา กำหนดกิจกรรมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย

2. กระบวนการจัดรูปองค์การ (Organizing Process : O) หมายถึง การสร้างระบบ ในการดำเนินงาน การกำหนดมาตรฐาน จัดแหล่งวิชาการ จัดสรรหน้าที่ประสานงาน กระจาย งานวางรูปแบบขององค์การและพัฒนานโยบายของการทำงาน

3. กระบวนการเป็นผู้นำ (Leading Process : L) หมายถึง บทบาทในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจจัดหาบุคลากร กระตุ้นบุคลากรให้ทำงาน ตลอดจนแนะนำ สาธิต ทำความเข้าใจ ให้กำลังใจอำนวยความสะดวกและเสนอแนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กระบวนการควบคุมงาน (Controlling Process : C) หมายถึง การควบคุม การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน อำนาจความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษแก้ไข เมื่อผิดพลาด การให้บุคคลออกจากงาน การตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. กระบวนการประเมินผลงาน (Assessing Process : A) หมายถึง การตรวจสอบ พิจารณาการปฏิบัติการประเมินผลและวิจัยผลงาน เพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 299) สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศเป็นการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องในลักษณะหลายขั้นตอนมีหลายกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนทุกขั้นตอน กระบวนการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมควรมีขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน
2. การปฏิบัติงาน
3. การให้ความรู้ตามความจำเป็น
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ

5. สนับสนุนการปฏิบัติงาน

6. การประเมินผล

ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศการศึกษา จะต้องมีการเตรียมการก่อนดำเนินงานโดยเฉพาะเตรียมศึกษานิเทศก์ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายและเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ ความเข้าใจตรงกันในปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเมื่อเตรียมการแล้ว ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ พร้อมทั้งจะต้องสร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานควบคู่ไปตลอดเวลา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ยรรยง ผิวอ่อน (2552, หน้า 18) สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีการประสานสอดคล้องสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินการ

จากเอกสารที่อ้างถึง พอสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาต้องยึดวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 5 ขั้นตอน ในการดำเนินการ โดยศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ วางแผน กำหนดทางเลือก สร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา พร้อมทั้งประเมินผลและรายงานผล โดยกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมีเหตุผลที่เป็นไปได้

สมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ จะขอนำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

โบเยทซิส (Boyatzis, 1982, p. 58 อ้างอิงใน อธิพงษ์ ฤทธิชัย, ม.ป.ป) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ไมทรานี เดลเซล และฟิทท์ (Mitrani, Dalziel and Fitt, 1992, p. 11 อ้างอิงใน อธิพงษ์ ฤทธิชัย, ม.ป.ป) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน สมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance)

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33 อ้างอิงใน อธิพงษ์ ฤทธิชัย, ม.ป.ป) ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคน ควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และ ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

อธิพงษ์ ฤทธิชัย (ม.ป.ป) ให้ความหมายว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

อึ้งศักดิ์ คงศาสน์ (2550, หน้า 6) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญแรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคล ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2551) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและ การปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2551, หน้า 23) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่ผู้ดำรง ตำแหน่งมี แล้วจะช่วยให้เขาสามารถปฏิบัติงานและได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานและต้องครอบคลุม สิ่งต่อไปนี้

1. สิ่งที่อยู่ภายในตัวคน เช่น ความคิด นิสัยใจคอ ความเชื่อ ทักษะ
2. สิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นในรูปของพฤติกรรม เช่น ลักษณะการพูดจา การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์
3. ผลที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา เช่น ผลของการที่สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

4. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากผลรวมของ ข้อ 1-3 เช่น ผลการเจรจาต่อรองเก่ง ผลของการวางแผนการขายดี ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้น ทำให้ลูกค้าเพิ่มมากขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ก.พ. (อ้างอิงใน สมลักษณ์ พรหมมีเนตร, 2553) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

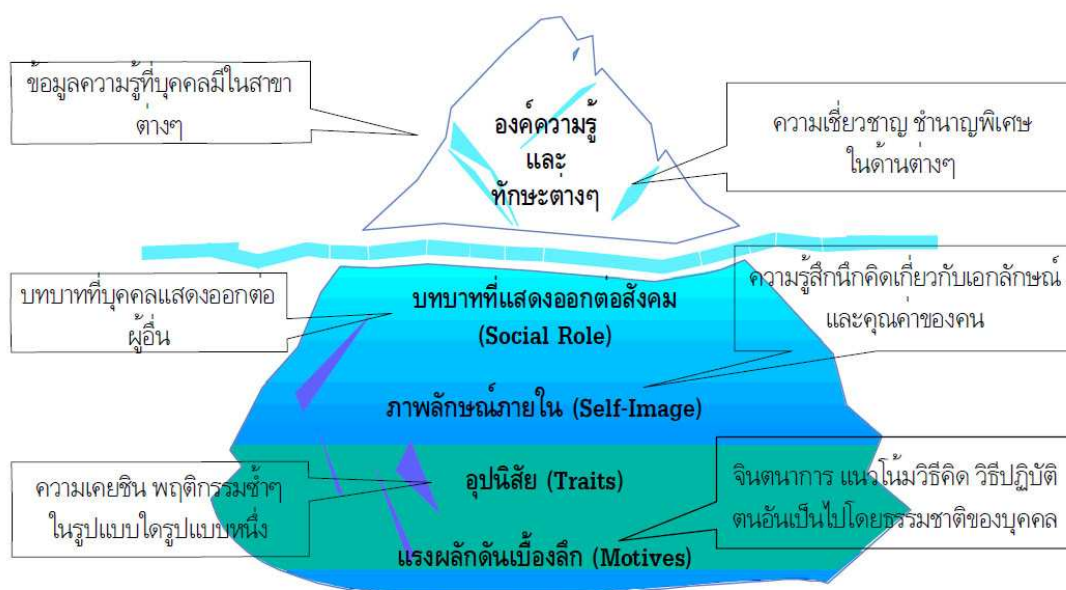
สมลักษณ์ พรหมมีเนตร (2553) คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นจาก ความรู้ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพิเศษอื่นๆ อันเนื่องมาจากการสั่งสมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 58) ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ว่าเกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ชูชัย สมิทธิไกร (2550, หน้า 29) กล่าวว่าในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพ 3 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : (ซูซีย์ สมิทธิไกร, 2550, หน้า 29)

จากภาพประกอบ 3 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

อีวองด์ คิงคาสต์ (2550, หน้า 9) ให้แนวคิดในเรื่อง สมรรถนะ ว่า เขาคิดว่าสาเหตุของผลงานที่ดีหรือไม่ดี ย่อมมาจากสาเหตุในตัวของคนคนนั้น แนวคิดของ สมรรถนะ จึงมุ่งไปที่ต้นทางมากกว่าปลายทางโดยเชื่อว่าหากเราปรับปรุงคนที่ต้นทางให้มีคุณลักษณะที่ดี เหมาะสมแล้วพฤติกรรมของคนคนนั้นก็ปรับเปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมที่จะทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ขณะเดียวกันคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสม จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยการพัฒนาเพื่อแก้ไขคุณลักษณะที่ไม่ดี ให้ดีขึ้น เมื่อคุณลักษณะที่ไม่ดีได้รับการพัฒนาแก้ไข ก็ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้ผลงานที่คนคนนั้น รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

दनัย เทียนพุด (2546, หน้า 58) ให้แนวคิดว่า แม้จะยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดว่าแนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีการกล่าวถึงกันตั้งแต่เมื่อใด เช่นที่นักวิชาการบางท่านเสนอว่า สมรรถนะได้รับการกล่าวถึงนับแต่ปี ค.ศ.1920 นำเสนอโดยเทลเลอร์ (Frederick W. Taylor) บิดาแห่ง ต่างประเทศทั่วโลกได้ทำการว่าจ้าง บริษัท Mcber ภายใต้การนำของแมคคลีแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยา/ศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และที่ปรึกษาองค์การธุรกิจต่าง ๆ ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่า ซึ่งพบว่ามีความจำกัดและจุดอ่อนหลายประการจากการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า “Foreign Service Officer Exam” เป็นเครื่องมือเพื่อการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานข้าราชการแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงที่ผ่านมา แต่แบบทดสอบได้รับการวิพากษ์ว่ามีจุดอ่อนหลายประการ อาทิเช่น มุ่งเน้นการทดสอบเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชนชั้นกลางมากเกินไป และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สูงมาก ทำให้ชนกลุ่มน้อย หรือคนผิวดำมีโอกาสที่จะสอบผ่านน้อยมาก อันส่งผลให้สำนักงานได้รับวิจารณ์ว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะอคติ เลือกปฏิบัติ และไม่เป็นธรรม นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับคะแนนสอบของพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกมา พบว่า คะแนนสอบไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบสูงบางคนมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง แต่บางคนที่มีผลคะแนนสอบไม่ค่อนสูงมากนัก แต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน เป็นต้น

จากนั้นแมคคลีแลนดจึงได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสำนักงานข้าราชการแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งต่าง ๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ที่สอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ กล่าวคือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยแมคเคลลีแลนด์เองได้ตั้งชื่อเรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) นี้ว่า สมรรถนะ (Competency) หลังจากนั้นแมคเคลลีแลนด์ก็ได้ทำการศึกษาวิจัยอีกหลายเรื่องและยืนยันว่าสมรรถนะ เป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่ง หนึ่ง ๆ ได้ดีที่สุด และมีความเบี่ยงเบนหรืออคติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเดิมซึ่งใช้วิธีการพิจารณาจากคะแนนผลการศึกษาจากสถาบันการศึกษา (School Credentials) หรือการทดสอบความถนัด (Aptitude Test) และ การทดสอบความรู้ทางวิชาการ (Knowledge Academic Test) เป็นต้น บทความเรื่อง “Testing for Competency Rather Than for Intelligence” ของเขาที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1973 เป็นผลงานเริ่มต้นของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่แสดงความคิดเห็นในเชิงการต่อต้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของชีวิตได้ (คณะทำงานโครงการสมรรถนะสำนักงาน ก.พ., 2548, หน้า 1 อ้างอิงใน ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2552)

แต่กระนั้น ข้อเสนอจากบทความของแมคเคลลีแลนด์ดังกล่าว ก็ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง จากนักวิชาการทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อมาจนถึงทุกวันนี้ โดยมีข้อเสนอที่สำคัญซึ่งได้จากงานวิจัยของแมคเคลลีแลนด์คือ สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล (รูติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2548, อ้างอิงใน ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2552)

เจษฎา นกน้อย (2552, หน้า 136) กล่าวว่า แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดหนึ่งในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมมาปรับใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาของ แมคเคลลีแลนด์ (McClellan, 1973, อ้างอิงใน เจษฎา นกน้อย, 2552) พบว่า

สมรรถนะเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากสถาบันการศึกษาที่จบระดับการศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา และคะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยในภาคเอกชนความสนใจเกี่ยวกับสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอด 30 ปีที่ผ่านมา (Heneman & Ledford, 1988, อ้างอิงใน เจษฎา นกน้อย, 2552) ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไป การจัดการสมรรถนะมาจากฐานความคิดที่ว่า ความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กร เป็นผลมาจากสมรรถนะ

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า สมรรถนะ มีแนวคิดมาจากการประเมินผลการทำงานของบุคคลหลังเข้าปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามความรู้ ความสามารถในการประเมินโดยใช้แบบทดสอบก่อนเข้าปฏิบัติงาน กับผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำให้องค์กรเห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ การแบ่งเป็น core competency นี้ หรืออาจพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีส่วน คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากจะอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้วคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักตัวนี้ก็คือ ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture)

2. job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำให้องค์กรเห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำให้องค์กรเห็นถึงความรู้ ทักษะความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก personal competency ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล ห้ามเลียนแบบ

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550, หน้า 11-12) กล่าวว่า ประเภทของ Competency

น่าจะถูกกำหนดขึ้นมาได้หลาย ๆ แบบตามที่องค์กรประสงค์ หรืออยากให้มี การกำหนดประเภทของ Competency ไม่มีสูตรตายตัว แล้วแต่ว่าองค์กรไหนจะกำหนดให้มี Competency ตัวไหนบ้าง

Core Competency หมายถึง คุณลักษณะหรือสมรรถนะหรือความสามารถหรือคุณสมบัติ ภาคบังคับขององค์กรที่กำหนดให้พนักงานทุกคน”จะต้องมี” เพราะถือว่าเป็น

คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่ง

ส่วน Functional Competency นั้น เป็นคุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีความรู้เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งงานต่างกันไป หรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงาน ก็จะมี Functional Competency ที่ไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550, หน้า 151 -158) ได้จัดทำรายการความสามารถ (Competency List) เพื่อเป็นตัวอย่างในการนำไปเขียนความสามารถทั่วไป โดยยกตัวอย่างหัวข้อและคำอธิบายพฤติกรรมหลักของแต่ละหัวข้อไว้ดังนี้

ความสามารถ (Competencies)การคิดเชิงวิเคราะห์

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน
3. การแยกย่อยจากระบบใหญ่สู่ระบบย่อย
4. การเชื่อมโยงงาน เหตุการณ์ บนพื้นฐานของเหตุและผล
5. การแยกประเด็นหลักและประเด็นรองออกจากกันได้อย่างชัดเจน

ความสามารถ(Competencies) การสื่อสาร

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. วิเคราะห์ลักษณะของผู้รับสาร เช่น เพศ วัย การศึกษา ความต้องการ
3. การใช้คำพูดและอากัปกริยาประกอบการพูด
4. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้อื่นว่าตรงกับที่เราต้องการหรือไม่
5. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นซักถามและแสดงความคิดเห็น
6. การใช้ศัพท์ในการพูดให้เหมาะกับกลุ่มผู้รับสาร

ความสามารถ(Competencies) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การค้นหาสาเหตุของปัญหาจนถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง
3. การคิดนอกกรอบเพื่อแก้ปัญหาอย่างถาวร
4. การทบทวนกระบวนการ วิธีการทำงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง
5. มีการปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา
6. การเลือกใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา

ความสามารถ(Competencies) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม
3. การกำหนดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
4. การเปรียบเทียบข้อมูลที่เหมาะสม
5. กำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้สำหรับการแก้ปัญหา
6. การหาแหล่งข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องเหมาะสม
7. การใช้เครื่องมือ สูตรในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความสามารถ(Competencies) การสร้างแรงจูงใจ

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของผู้อื่น
3. เสริมแรงบวกด้วยการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้อื่นทำดี
4. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น
5. การให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นเกิดความท้อแท้
6. การแสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์
7. การใช้เทคนิคในการจูงใจกับคนประเภทต่าง ๆ

ความสามารถ(Competencies) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การทบทวนและตรวจสอบตัวเลข
3. การกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์
4. การวิเคราะห์ตัวเลขโดยใช้หลักสถิติ
5. การแปลผลที่ได้จากการวิเคราะห์

ความสามารถ(Competencies) การทำงานเป็นทีม

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว
3. การมีส่วนร่วมในการผลักดันทีมไปสู่เป้าหมาย
4. การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมทีม
5. การประสานงานกับทีมงาน
6. การยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม
7. สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งภายในทีมได้โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือ

จากหัวหน้าทีม

8. การจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการดำเนินงาน

ความสามารถ(Competencies) ความมุ่งมั่น

1. พฤติกรรมหลัก(Key Behaviors)
2. การติดตามให้ความสำคัญจนกระทั่งงานบรรลุเป้าหมาย
3. การหาทางออกด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
4. การจัดการกับปัญหาที่จะขัดขวางต่อความสำเร็จของเป้าหมาย
5. ไม่ท้อแท้เพราะความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับผู้อื่น
6. ความสม่ำเสมอในการทุ่มเทความพยายามให้งานบรรลุเป้าหมาย

ในการกำหนดแนวทางทางการนิเทศแนวใหม่ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ(2553, หน้า 139 – 149) ได้จัดทำเอกสารประกอบการพัฒนา
ระบบนิเทศแนวใหม่ ซึ่งกำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เป็น 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลักและ
สมรรถนะประจำสายงานโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนา
คุณภาพการศึกษา โดยการออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา
มาตรฐานการเรียนการสอน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนางาน
นิเทศการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตน พัฒนางานสู่
มาตรฐานวิชาชีพตามมาตรฐานวิทยฐานะและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ในทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งได้เป็น สมรรถนะหลัก ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานและสมรรถนะประจำสายงานที่ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนหน่วยงานใดที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ของงานตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะกำหนดสมรรถนะเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบก็ได้

สมรรถนะของศึกษานิเทศก์

สมรรถนะหลักของศึกษานิเทศก์

สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักของศึกษานิเทศก์เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งประสบความสำเร็จ สมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ประกอบด้วย สมรรถนะ จำนวน 4 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ประกอบด้วย สมรรถนะ จำนวน 4 สมรรถนะ คือ

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ

ในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 139 – 149)

ขอบข่ายงานของศึกษานิเทศก์

ความหมายของศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Supervisor” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะเดียวกันดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 104) ให้ความหมายว่า ศึกษานิเทศก์ คือ ผู้ชี้แจงแนะนำทางการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย

ชนินทร์ชัย อินทிரามภรณ์ และ สุวิทย์ หิรัญยกานนท์ (2548, หน้า 254) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ประเมินหรือในด้านการเรียนการสอนและดำเนินงานแก่ครูและผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

มัญญ อรุณไพโรจน์ (2550, หน้า 47) ได้ให้นิยามว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ชี้แจงแนะนำหรือแสดงเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษา

ยรรยง ผิวอ่อน (2552, หน้า 23) นิยามคำว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการให้คำแนะนำ ให้คำชี้แจงให้คำปรึกษา และให้การช่วยเหลือทางด้านการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

สรุปความหมายที่กล่าวมา ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ประเมินหรือ ด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อนำคำแนะนำช่วยเหลือไปสร้างองค์ความรู้ของตนเองและนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ทำให้มีการปรับยุบหน่วยงานในระดับกระทรวง ระดับกรมและระดับจังหวัด เช่น ยุบกรมสามัญศึกษากรมวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมกันเป็น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุบสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สำหรับกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จะประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมาอยู่ร่วมกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละ 32 - 35 คน ตามขนาดของแต่ละเขตพื้นที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 205 - 225) ได้กำหนดให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ปฏิบัติงานมีสาระสำคัญที่เป็นแนวคิด วัตถุประสงค์ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิด

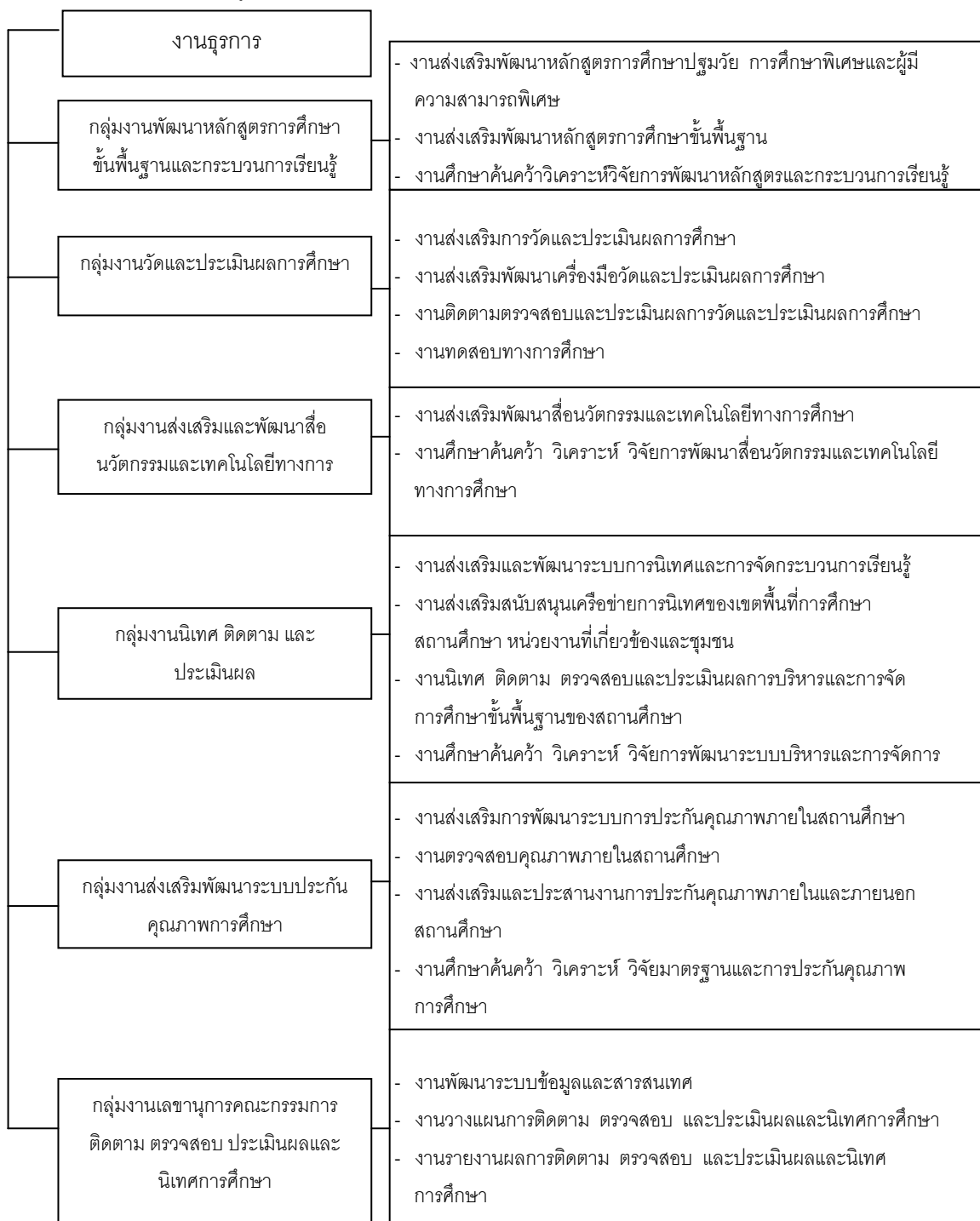
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีแนวทางการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาชาติ
4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา การวัดและการประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
5. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา
6. เพื่อส่งเสริมการศึกษา วิจัย และพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีคุณภาพการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขอบข่ายภารกิจการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 3 ที่แสดง รายละเอียดประกอบกรปฏิบัติ ต่อไปนี้

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา



ภาพ 4 ขอบข่ายภารกิจของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่มา: (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 207)

1. งานธุรการ

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

- 1.1 ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริหารงานของกลุ่มให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพของกลุ่ม และออกแบบระบบงานสารบรรณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมภายในกลุ่ม
- 1.4 ประสานงานกับกลุ่มอื่นในสำนักงาน หน่วยงานและสถานศึกษาในงานธุรการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของกลุ่ม
- 1.5 ประสานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและผลงานของกลุ่มให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและประชาชนทั่วไปทราบ
- 1.6 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่ม

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

การปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานเป็นระบบ สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

2.1 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ

ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

- 2.1.1 ศึกษา นโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางในการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ
- 2.1.2 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษทั้งในและต่างประเทศ
- 2.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ ในรูปแบบที่เหมาะสมกับศักยภาพของสถานศึกษา โดย

1) พัฒนาครู ผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดการศึกษา ปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรได้

2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

2.1.4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.1.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

นักเรียนก่อนวัยเรียน ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษารอบด้านในสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและมีความทันสมัยอยู่เสมอ

2.2 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

2.2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมาตรฐาน การเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.2.2 ศึกษารวบรวมข้อมูลและจัดระบบสารสนเทศรวมทั้งส่งเสริมให้ สถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการหลักสูตร

2) รวบรวมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการหลักสูตร

2.2.3 พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้และความเข้าใจในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน

2.2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น โรงเรียน 2 ภาษา โรงเรียนตามแนวพุทธ โรงเรียนกีฬา โรงเรียนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนอัจฉริยะ

2.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น Home School การจัดการศึกษาที่จัดในสถานประกอบการ ฯลฯ เป็นต้น

2.2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ ข้อมูลจากการวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศภายใน

2.2.9 ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษาและนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

นักเรียนวัยเรียนทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจการศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวทางปฏิรูป การเรียนรู้และมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาชั้นพื้นฐาน

2.3 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ เรียนรู้

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

2.3.1 ศึกษาสภาพปัญหา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้

2.3.2 ดำเนินการวิจัยการบริหารหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2.3.3 สนับสนุนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาหลักสูตรและการจัด กระบวนการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง

2.3.4 เผยแพร่ผลงานการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการ พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้

2.3.5 นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนางานบริหารหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษามีผลการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

3. กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

3.1 งานส่งเสริมการวัดและประเมินผลการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

3.1.1 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดผล และประเมินผลการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูให้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลในสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1.3 ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ วิธีการในการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลในสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1.4 จัดทำคู่มือการวัดผล เทียบโอนผลการศึกษา สำหรับการศึกษาระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งการวัดผลการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. การวัดและประเมินผลสอดคล้องตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลและนำผลการวัดและประเมินผลไปพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล

3.2 งานส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

3.2.1 รวบรวมเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.2.2 ศึกษา วิเคราะห์เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีผู้จัดทำแล้ว คัดเลือกให้เหมาะสมกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมด้านต่อไปนี้

1) เครื่องมือวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

- 2) เครื่องมือวัดและประเมินผลตามประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3) เครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 4) เครื่องมือวัดและประเมินผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 5) เครื่องมือวัดและประเมินผลความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์

และการเขียนสื่อความ

3.2.4 บริการเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษาแก่สถานศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

มีคลังเครื่องมือวัดและประเมินผลระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

3.3 งานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการวัดและประเมินผลการศึกษา ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

3.3.1 ศึกษา วิเคราะห์แนวทางในการติดตามตรวจสอบและประเมินผล
การศึกษา

3.3.2 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา

3.3.3 จัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา

3.3.4 เผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ

3.4 งานทดสอบทางการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

3.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับระบบวิธีการเครื่องมือวัดและประเมินผล
การศึกษา

3.4.2 วางแผนการทดสอบทางการศึกษาให้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ทั้ง 8
กลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4.3 กำหนดแนวทางในการทดสอบทางการศึกษาให้สอดคล้องตามที่
กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติกำหนด

3.4.4 ประสานความร่วมมือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

3.4.5 ดำเนินการทดสอบทางการศึกษาและให้บริการสอบวัดความรู้
ความสามารถให้กับนักเรียน

3.4.6 พัฒนาคัดกรองข้อสอบมาตรฐานการศึกษา

3.4.7 จัดสร้างโปรแกรมเก็บข้อมูลคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระ

การเรียนรู้

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

มีคลังข้อสอบมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมีข้อมูลคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

4. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.1 งานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

4.1.1 ศึกษาความต้องการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.1.2 ดำเนินการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งสื่อต้นแบบของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

4.1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครู ผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

4.1.4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

4.1.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.1.6 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษามีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า

4.2 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

4.2.1 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2.2 วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อต้นแบบ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

4.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาที่ดำเนินการวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ วิจัย นำไปใช้และเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่ง ได้ศึกษาและนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น

5. กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการสถานศึกษา

5.1 งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

5.1.1 รวบรวมจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

5.1.2 ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

5.1.3 จัดทำแผนการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้

5.1.4 ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและโครงการเป็นฐาน ดังนี้

1) การนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ส่งเสริมฝ่ายบริหารเป็นหลัก ในการนิเทศภายใน ส่งเสริมครูเป็นผู้สร้างกัลยาณมิตรนิเทศภายใน ส่งเสริมเครือข่ายของการนิเทศครูต้นแบบ ครูแกนนำ ผู้ปกครอง ชุมชนและภูมิปัญญา ส่งเสริมการนิเทศภายนอกรวมทั้ง ส่งเสริมการนิเทศที่มีการรวมพลังจากทุกฝ่าย

2) นิเทศโดยใช้โครงการเป็นฐาน เช่น โครงการนำร่อง (Pilot Study) โดยการร่วมพัฒนา (Joint Project) เป็นต้น

5.1.5 จัดทำสรุปรายงานผลและเผยแพร่เทคนิคการนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษาได้รับการพัฒนาการจัดระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

5.2.1 ประสานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับเครือข่ายการนิเทศใน
เขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 จัดทำแผนการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศในพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา

5.2.3 ดำเนินการและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาเครือข่ายการ
นิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น

- 1) พัฒนาห้องเรียนหรือสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้
- 2) จัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายชุมชน
- 3) จัดเวทีวิชาการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) จัดเครือข่ายบุคคล เช่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ เป็นต้น

5.2.4 จัดทำสรุปรายงานและเผยแพร่เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือ หรือ
รูปแบบการนิเทศเครือข่ายการนิเทศ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษาได้รับการพัฒนาจากองค์กรเครือข่ายอย่างเป็นระบบ หน่วยงาน
ชุมชน องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.3 งานนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

5.3.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานนิเทศและติดตาม การบริหาร
และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

5.3.2 ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำเกณฑ์ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการบริหารและ
การจัดการศึกษา

5.3.3 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

5.3.4 สรุปผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผลและจัดทำรายงานเผยแพร่

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำผลการรายงานไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน

5.4 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

5.4.1 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา

5.4.2 ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา เช่น

- 1) การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- 2) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล
- 3) การพัฒนาเครือข่ายการนิเทศ

5.4.3 สนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการวิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา และนำผลงานการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6.1 งานส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

6.1.1 ศึกษา ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6.1.2 ศึกษา ค้นคว้า หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานการศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกคน

6.1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และความต้องการของชุมชน/ท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการแปลผลและตัดสินการผ่านมาตรฐาน พร้อมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน

6.1.5 ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

6.1.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยมีหลักการและแนวคิดอยู่บนพื้นฐานการปรับปรุงและพัฒนา

6.1.7 นิเทศ ติดตามการจัดสร้างพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

6.2 งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

6.2.1 จัดทำระบบการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.2.2 นิเทศสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการประเมินตนเอง

6.2.3 ร่วมกับสถานศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาจุดพัฒนาและนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

6.2.4 จัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์อย่างเป็นระบบ

6.2.5 จัดตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาประกันคุณภาพในสถานศึกษา

6.2.6 จัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.2.7 จัดทำเอกสารเผยแพร่ตัวอย่างสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานจากคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.2.8 นิเทศ ติดตาม กำกับสถานศึกษาทุกแห่งให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษาทุกแห่งในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งโดยวิธีการประเมินตนเองและจากคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.3 งานส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

6.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

6.3.2 พิจารณาให้ข้อเสนอแนะกับสถานศึกษาในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

6.3.3 ประสานงานกับสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการประเมินภายนอกเพื่อเสนอรายชื่อสถานศึกษาต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

6.3.4 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเมื่อถึงกำหนดการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

6.3.5 ประสาน ติดตามผลการประเมินภายนอกเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษามีความพร้อมกับการประเมินคุณภาพภายนอก

6.4 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

6.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาของแต่ละหน่วยงาน

6.4.2 ส่งเสริมสนับสนุนและหรือร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

6.4.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา

6.4.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6.4.5 นิเทศ ติดตามการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและนำผลมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สถานศึกษาทุกแห่งนำผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

7. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

7.1 งานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

7.1.1 ดำเนินการให้มีฐานข้อมูลด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณและบริหารงานทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

7.1.2 รวบรวม วิเคราะห์ และบันทึกข้อมูลทางด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณและด้านบริหารงานทั่วไปในระบบฐานข้อมูล

7.1.3 ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

7.1.4 เผยแพร่ข้อมูลในระบบเครือข่ายและ Internet

7.1.5 รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านบริหารงานทั่วไปเป็นปัจจุบันและมีสภาพพร้อมใช้งาน และเขตพื้นที่ศึกษามีข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7.2 งานวางแผนติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

ขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติ

7.2.1 รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7.2.2 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

7.2.3 เสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

7.2.4 ประสานงานกับคณะกรรมการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ
นิเทศการศึกษาเพื่อดำเนินการศึกษาเพื่อดำเนินการตามแผน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ
นิเทศการศึกษา

7.3 งานรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ

7.3.1 รวบรวม ประมวล วิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือการนิเทศ ติดตาม และ
ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

7.3.2 จัดทำสรุปและรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ
การศึกษาต่อคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา และใช้ประโยชน์จากการรายงานผลเพื่อ
วางแผนพัฒนาการศึกษา

ความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวังมีผู้ให้ความหมายไว้ในหลายทัศนะ จะขอนำมากล่าวเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 244)
ได้ให้ความหมายของคำว่า “คาด” ไว้ว่า นึกไว้, หมายไว้ และคำว่า “หวัง” หมายถึง คาดว่า
จะได้, ปองไว้, หมายไว้ เมื่อรวมคำจึงมีความหมายว่า เป็นไปตามที่คาดหมายหรือนึกไว้

ซิลล์ (Sill, 1968, p. 230 อ้างอิงใน สิริประภา สมบูรณ์วงศ์, 2546) ให้นิยามว่า ความ
คาดหวัง คือ การกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นควรจะมีอยู่ในตำแหน่ง
ไม่เพียงแต่แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังของคนอื่น ๆ ในสังคมทั่วไปยังต้องแสดง
บทบาทซึ่งจะทำให้การครอบครองตำแหน่งของตนเองอยู่ตลอดไป การที่จะแสดงบทบาทของตน
ให้ประสบผลสำเร็จนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการ
ของบุคคลนั้น

ซาร์บิน (Sarbin, 1970 อ้างอิงใน สิริประภา สมบูรณ์วงศ์, 2546) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะแสดงออกโดยอาศัยความนึกคิด คาดคะเนว่า ผู้อื่นเห็นผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรปฏิบัติเช่นไร เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ส่วนมากผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะสังเกตเห็นหน้าที่ของตำแหน่งอื่น แล้วก็กระทำหน้าที่ให้กับตำแหน่งของตนเองตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง การสังเกต การคาดคะเน ไม่ตรงกับผู้ดำรงตำแหน่งมักจะไม่สบายใจ เวลาดำเนินการอย่างใดลงไปที่ไม่ตรงกับการคาดคะเน ความไม่สบายใจเช่นนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ยรรยง ผิวอ่อน (2552: 51) สรุปว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อ ในความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการกระทำนั้น เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน และความคิดนั้นมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและของบุคคลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำกิจกรรม การใช้ความพยายามและความเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนมีผลต่อคุณภาพของงานด้วย

จากเอกสารที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความหวังของบุคคลอื่นว่าบุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยปฏิบัติต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถจนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

แบนดูรา (Bandura, 1982, pp. 122-147) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังว่า ความคาดหวัง ในความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับงาน ระยะเวลาที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค และการแสดงพฤติกรรมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย แบนดูราได้อธิบายว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมใด ๆ นั้นมี 2 ชนิด คือ

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Outcome Expectancy) เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่า พฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำใด
2. ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ (Efficacy Expectancy) เป็นการคาดคะเนความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลของการกระทำตามความคาดหวังไว้ตามรูปแบบแนวความคาดหวังทั้ง 2 ชนิด ดังภาพประกอบ 5



ภาพ 5 ความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลของแบนดูรา

ที่มา: (Bandura, 1982, p.122)

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจเล็กน้อยแสดงพฤติกรรมของบุคคล แบนดูราได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishment) เป็นประสบการณ์ที่มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมากที่สุด เพราะจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจมากขึ้นและความมั่นใจจะนำไปสู่ความคาดหวังเกี่ยวกับความสมบูรณ์สูงขึ้น

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) การสังเกตเห็นคนอื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ยากโดยไม่เกิดผลเสียตามมา จะเป็นตัวแบบที่ตัวบุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน และทำให้เกิดความคาดหวังตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้ามีความตั้งใจจริงและความพยายาม

3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) เป็นการรับเอาคำแนะนำของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาความสามารถของตนเอง ทำให้บุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ

4. การตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Arousal) บุคคลจะรับรู้ว่าคุณมีความตื่นตัววิตกกังวลหรือกลัวจากการกระตุ้นของร่างกาย ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมากจะทำให้การทำงานนั้นไม่ได้ผลดี หากบุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณมีความวิตกกังวลสูงก็จะคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำงานนั้นในระดับต่ำ

นอกจากนี้แบนดูรา ยังได้เสนอว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของคนหากแยกเป็นมิติจะประกอบกัน 3 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับปริมาณหรือระดับความคาดหวัง (Magnitude or Level) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าจะทำงานได้สำเร็จในระดับไหนเมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากต่างกัน
2. มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) ประสพการณ์บางอย่างจะช่วยให้บุคคลมีความคาดหวังว่าตนสามารถนำสิ่งที่รอบรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้
3. มิติเกี่ยวกับความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength or Confidence) หากว่าบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสพเหตุการณ์ไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ ก็จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองลดลง แต่ในทางตรงข้ามหากมีความเข้มแข็งหรือมีความมั่นใจมาก บุคคลก็就会有ความพยายามแม้ประสพการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังก็ตาม จะทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของแบนดูราที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรับรู้และการคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจภายใน (Cognitive Motivational Mediator) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่มีความหวังความสามารถของตนเองได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงประสพความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังได้มีผู้กล่าวให้ทัศนะไว้อย่างหลากหลายพอที่จะสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

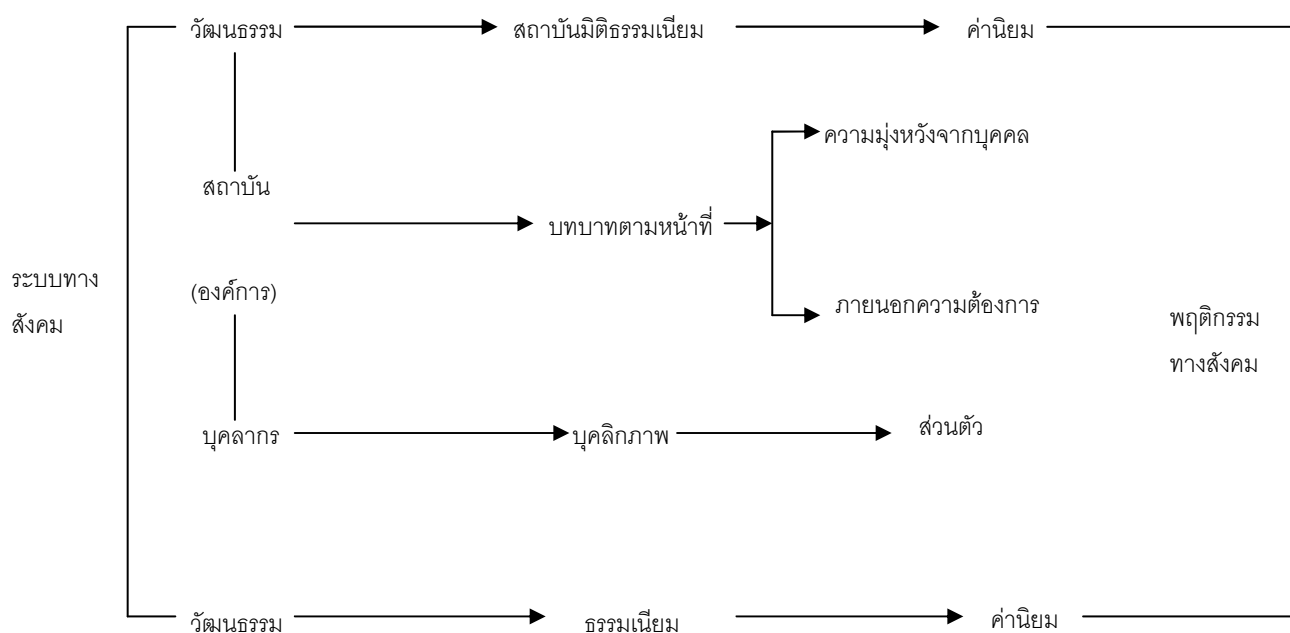
เกิทเซลส์ (Getzels, 1976 อ้างอิงใน พันธวงศ์ สุทธิพันธ์, 2528) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังว่า ในสังคมหรือองค์กรนั้นบุคคลต่างก็สังเกตบทบาทซึ่งกันและกันและกันและเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็คาดหวังว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นควรจะแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมเช่นไรด้วย ซึ่งพฤติกรรมในองค์กรดังกล่าวได้รับการวิเคราะห์จากเกิทเซลส์ (Getzels) อย่างละเอียด

เพื่อหาเหตุผลว่าทำไมบุคคลในองค์กรจึงแสดงพฤติกรรมหรือวางตนอย่างนั้นอย่างนี้แตกต่างกันไป อะไรมีส่วนก่อให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นขึ้น เกิทเซลส์ ลงความเห็นไว้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากตัวการ 2 ตัว คือ

1. ตัวการที่เกิดจากสถาบันหรือที่เรียกว่าสถาบันมิติ (Homothetic Dimension) ซึ่งประกอบด้วยสถาบัน (Institution) หรือองค์การ (Organization) บทบาทตามหน้าที่ (Role) ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งในสถาบันหรือองค์การควรกระทำ และความมุ่งหวังจากบุคคลภายนอกสถาบันหรือองค์การ (Expectation) ทั้งที่เป็นลูกค้าของสถาบันและที่เป็นประชาชนทั่วไปที่มองดูสถาบันนั้นอยู่

2. ตัวการจากตนเองหรือที่เรียกว่า บุคลามิติ (Ideographic Dimension) ซึ่งประกอบด้วยตนเอง(Individual) หรือความเป็นตัวของตัวเอง บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะนิสัยส่วนตัว การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ จิตใจ สภาพร่างกายของตนเอง ความต้องการส่วนตัว (Need-disposition) ซึ่งตนเองคิดว่าจำเป็นที่จะต้องสนองความต้องการนั้นหรือทำให้ความขาดแคลนนั่น ๆ หหมดสิ้นไปเพื่อความสุขของตนเองจริง ๆ

ดังภาพประกอบ 6



ภาพ 6 บุคลามิติพฤติกรรมทางสังคมของเก็ทเซลส์

ที่มา: (Getzels, 1976 อ้างอิงใน พันธวงษ์ สุทธิพันธ์, 2528, หน้า 32)

จากตัวการดังกล่าวทั้ง 2 ตัวการ ต่างก็ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทั้งนั้น สิ่งแวดล้อมในที่นี้ ได้แก่ วัฒนธรรม ธรรมเนียม และค่านิยม ซึ่งสังคมแต่ละแห่งมีไม่เหมือนกันสถาบันหรือองค์การที่ตั้งอยู่ในสหรัฐอเมริกา มีสิ่งแวดล้อมอีกลักษณะหนึ่ง สิ่งแวดล้อมทั้ง 3 ประการ ย่อมไม่เหมือนกัน สิ่งแวดล้อมเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งต่อสถาบันและต่อบุคคล ดังนั้นการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลจึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งเหล่านี้ ลักษณะเฉพาะของสถาบันมีอิทธิพลต่อบุคลากรลักษณะเฉพาะของบุคลากรก็มีอิทธิพลปรุงแต่งลักษณะรูปร่างของสถาบัน บทบาทตามหน้าที่ตำแหน่ง

มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ความรู้สึกนึกคิดของการวางตนของบุคคลากรก็มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทหน้าที่ของบุคคลากรนั้น ๆ ด้วย

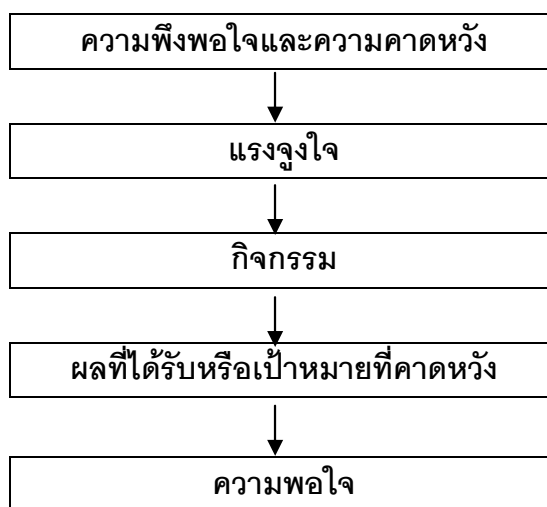
ความมุ่งหวังของบุคคลภายนอกที่อยากเห็นบุคคลวางตนหรือประพฤติตนอย่างไร อย่างหนึ่งหรือแสดงบทบาทหน้าที่ตามทำนองใดทำนองหนึ่ง มีอิทธิพลต่อความต้องการส่วนตัวของบุคคลากร เช่น คนภายนอกหวังว่าบุคคลชั้นอธิบดีควรนั่งรถยนต์ แต่งตัวดีและควรมีฐานะดี ๆ ดังนั้น อธิบดีก็จำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ ก็เกิดความต้องการส่วนตัวขึ้น ในทำนองเดียวกันความต้องการส่วนตัวของบุคคลดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความมุ่งหวังของบุคคลภายนอก เช่น บุคคลที่ต้องการสำรวจคิดหาแต่เงินโดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย บุคคลภายนอกก็เลยมุ่งหวังที่จะให้สถาบันหรือองค์กรจัดการอย่างไรอย่างหนึ่งกับบุคคลนั้น เช่น ลงโทษหรือไล่ออก เป็นต้น เมื่อสภาพต่าง ๆ สัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่เช่นนี้ บางทีจึงเกิดความขัดแย้งขึ้น (conflict) เพราะบางทีบุคคลก็ไม่อาจกระทำการใด ๆ ได้ตั้งใจ อิทธิพลรอบด้านมีส่วนบีบบังคับให้เขาต้องการทำอย่างนั้นอย่างนี้ จึงสรุปได้ว่า ในระบบสังคมทุกชนิดพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทั้งในด้านสถาบันมิติและบุคลามิติเป็นตัวกำกับ

ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy theory Victor Vroom, 2010) แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากนักจิตวิทยาหลายคน เช่น เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) และเอ็ดเวิร์ด ทอลแมน (Edward Tolman) ต่อมา วรูมได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุงและอีกประการหนึ่ง วรูมยังมีความคิดที่แตกต่างไปจากเฮอริช เบิร์กในทฤษฎี 2 ปัจจัย มีผู้เรียกทฤษฎีของ วรูมโดยทั่วไปว่า ทฤษฎี V.I.E THEORY ซึ่งประกอบด้วย

1. V. ย่อมาจาก Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ
2. I. ย่อมาจาก instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E. ย่อมาจาก expectancy ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ

บุคคลหรืออินทรีย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คืออาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เองทำให้เกิดความพยายามที่จะกระทำด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ๆ ตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเอง เรียกว่าความคาดหวังและความพอใจในสิ่งต่าง ๆ โดยความคาดหวังอาจเป็นทางบวกหรือลบก็ได้



ภาพ 7 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

ที่มา : (Vroom, V.H., & Yago, n.d.)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory) ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายแบบของการจูงใจที่ดี ได้มีผู้นำไปใช้ในการบริหารและได้ผลเป็นอย่างดี รูปแบบที่วรูมนำเสนอเป็นรูปแบบง่าย ๆ อธิบายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจเป็นผลมาจากการมีค่านิยมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเชื่อว่าถ้ากระทำอย่างนั้นอย่างนี้แล้วจะได้ผลประโยชน์ใดตามมา โดยสามารถคาดหวังได้เลยว่าผลที่ได้จะตอบสนองความต้องการของอินทรีย์ระดับหนึ่ง

คาร์ลสัน (Carlson, 1978 อ้างอิงใน บุญฤทธิ ฉิมพิมล, 2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความคาดหวังของมนุษย์ต่อสิ่งที่จะเกิด ทฤษฎีนี้ตั้งข้อสังเกตว่า แหล่งจูงใจของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสำเร็จเป็นแนวโน้มที่มนุษย์ต้องการที่จะทำสิ่งยากให้ดีและเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ แรงจูงใจที่จะกระทำงานให้สำเร็จมีตัวแปรอยู่ 3 ตัว คือ

1. การคาดหวังของมนุษย์ที่จะทำงานให้สำเร็จ
2. การรับรู้ค่านิยมที่มีต่อเป้าหมาย
3. ความต้องการที่จะสำเร็จ

เหตุผลที่มนุษย์ทำงานเกิดจากการหลีกเลี่ยงหรือเกิดจากความล้มเหลวความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่จะสำเร็จ การรับรู้ค่านิยมและความต้องการที่จะสำเร็จตลอดจนการหลีกเลี่ยงงานนั้นเป็นสูตรที่พยากรณ์แรงจูงใจได้ โดยมนุษย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมีแนวโน้มที่จะเลือกงานไม่ยากนัก แต่ก็ไม่่ง่ายเกินไปและมีแนวโน้มที่จะทำให้สำเร็จได้

จากเอกสารที่กล่าวถึงจึงสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังคือ สิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในความต้องการสิ่งหนึ่ง สิ่งใดและมุ่งหวังจะได้ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ต้องการ การตัดสินใจกระทำเพื่อให้ได้มาในสิ่งนั้น จะไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นทั้งดีและไม่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศักดิ์ สมแสน (2526, หน้า 61-63) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในทัศนะของครูชั้นประถมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนครและนครพนม ผลการศึกษา พบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนและการนิเทศ และด้านการติดตามและการประเมินผลนักเรียน
2. ความคาดหวังในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการบริหารการศึกษา และด้านสถิติและการวิจัย

ในการเปรียบเทียบระหว่างครูกับผู้บริหาร ปรากฏว่า ครูมีประสบการณ์ต่างกัน การศึกษาต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการวางแผนและการนิเทศการศึกษาแตกต่างกัน

สมศักดิ์ ทาศิริ (2527, หน้า 33-36) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี โดยศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการวางแผนและการดำเนินการนิเทศ การเป็นวิทยากรการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การประสานงานทางวิชาการ การวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในโรงเรียนและการเสนอแนะการจัดตั้งและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละบทบาทครูและผู้บริหารโรงเรียนก็เห็นว่า บทบาทที่คาดหวัง

ต่อศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับปานกลางทุกบทบาทเช่นกัน

สาคร อินทจีน (2528, หน้า 114-120) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกโดยมีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์เปรียบเทียบกับบทบาทที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก 4 ด้าน คือ ด้านงานนิเทศการศึกษา ด้านงานวางแผนพัฒนาการศึกษาของอำเภอ ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และ ด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 565 คน ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครูทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางบทบาทที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากบทบาทที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครู 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและด้านงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับปานกลางบทบาทที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครู สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชิต ปาธะรัตน์ (2529, หน้า 97-98) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงโดยส่วนรวมและแต่ละงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบทัศนะของผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกรรมการกลุ่มโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งต่อการปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง และเมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของนิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอระหว่างจังหวัดต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 3 ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งที่เป็นการปฏิบัติและที่คาดหวัง

พร สีหมอก (2531, หน้า 183-202) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในทัศนะของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการศึกษาได้ข้อสรุป ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนิเทศ ครูผู้สอนเห็นว่าศึกษานิเทศก์ยังมีบทบาทด้านนี้น้อยและเห็นว่าควรจะให้การนิเทศแก่

ประธานกลุ่มโรงเรียนให้มากขึ้น ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าประธานกลุ่มโรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการนิเทศน้อยเพราะภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ด้านการประสานงาน ครูผู้สอนต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการประสานงานมาก ศึกษานิเทศก์ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการประสานงานให้มากขึ้น ส่วนด้านการส่งเสริมการตลาด ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ครูผู้สอนต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านนี้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน สำหรับด้านการจัดทำแผนการพัฒนา ครูผู้สอนต้องการได้รับความช่วยเหลือและต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและด้านการปฏิบัติงานอื่น ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มากกว่าด้านอื่น และควรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เต็มความสามารถ

อุดม แฉียงขัน (2537 ,หน้า 111-113) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทเกี่ยวกับงานพัฒนาวิชาการและงานวิจัยประเมินผลและการบริการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทงานพัฒนางานนิเทศอยู่ในระดับน้อย สำหรับบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุมิตร ชมวงศ์ (2538, หน้า 86-92) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดประสงค์การสอน ด้านเนื้อหาการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการสอน และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2537 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 551 คน ผลการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านเนื้อหาการสอนและด้านวิธีการสอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสสัย สุวรรณเพชร (2540 ,หน้า 115-116) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานและปัญหา การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลของการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูทั้งใน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และด้านการบริหารและปฏิบัติงาน/โครงการ ซึ่ง ศึกษานิเทศก์ มีความคิดว่า สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความ คิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอปฏิบัติงานด้านการบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยี ทางการศึกษาได้ในระดับน้อย ส่วนข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 12 มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอ โดยรวมและแต่ละหลายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดมีความ คิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอปฏิบัติงานด้านการบริหารทางการศึกษาและเทคโนโลยี ทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

สำหรับปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอมีปัญหา สำคัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ดังนี้ คือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ปัญหาสำคัญ คือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนทำให้มีเวลาในการนิเทศน้อย ด้านการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา ปัญหาสำคัญ คือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนไม่มีเวลาในการทำ วิจัย ด้านการพัฒนาการนิเทศและส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาสำคัญ คือ ขาดการ ประสานงานกับทางโรงเรียน ด้านการบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัญหา สำคัญ คือ ไม่มีศูนย์บริการทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหาร และปฏิบัติงาน/โครงการ ปัญหาสำคัญ คือ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน/โครงการ ด้าน นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา ปัญหาสำคัญ คือ ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนการเรียนการสอน กับทางโรงเรียนด้านการประสานงานและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ปัญหาสำคัญ คือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนไม่มีเวลาในการประสานงานและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ

ในการเปรียบเทียบข้าราชการครูในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดของเขตการศึกษา 12 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอโดยรวมและรายด้าน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ด้านการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา ด้านพัฒนาการนิเทศและส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา และด้านประสานงานและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการบริหารและปฏิบัติงาน/โครงการ ซึ่งข้าราชการครูในแต่ละจังหวัด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ฉลุไล วงษ์ประชุม (2541 ,หน้า 113-116) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลของการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้มีบทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 ครบทั้ง 8 งาน บทบาทที่ปรากฏชัดเจน และมีการปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 100 คือ บทบาทด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล ซึ่งได้มีการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศครบทุกขั้นตอน บทบาทด้านการให้ความร่วมมือในแผนงานโครงการกับหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือ บทบาททางวิชาการอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย บทบาทการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บทบาทด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาครู คือ การสร้างสื่อ การจัดทำแผนการนิเทศ 100 เปอร์เซ็นต์ จัดประชุมอบรมเกี่ยวกับแผนการสอน การวัดผล การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา การคัดเลือกครูดีเด่น ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการและทางวิชาชีพสำหรับนักเรียน การส่งเสริมการจัดทำโครงการตามความต้องการของท้องถิ่น และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนบทบาทที่ปรากฏน้อย คือ บทบาทเกี่ยวกับเรื่องการนิเทศการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.72 บทบาทเกี่ยวกับการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนร้อยละ 15.68 และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ความรู้ ผลการวิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 15.68

อริศรา มีชัย (2542 ,หน้า 89-92) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู โดยส่วนรวม

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานพัฒนาวิชาการ ด้านพัฒนาการนิเทศการศึกษา ด้านบริการทางการศึกษา และด้านวิจัยและประเมินผลทางการศึกษาและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานพัฒนาวิชาการ ด้านบริการทางการศึกษาและด้านวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ มากกว่าครูผู้สอน

ปิยฉัตร โนนจาด (2545 ,หน้า 100-101) ได้ศึกษาบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินโครงการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ผลของการศึกษา พบว่า สภาพทั่วไปของการปฏิบัติงานตามบทบาทศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนในการนิเทศทั้ง 3 ด้าน มากกว่า ร้อยละ 50 จำนวน 26 ข้อ ยกเว้นเกี่ยวกับการนิเทศจากหน่วยงานอื่น ๆ มีการปฏิบัติเพียงร้อยละ 30.14 โดยมีการปฏิบัติด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง และด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นบุคลากรโดยรวม และครูผู้สอนเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารเห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ศึกษานิเทศก์เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงและด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับปานกลางและด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องและด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ มีดังนี้ คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับเวลา บุคลากรและงบประมาณ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเวลา คือ ศึกษานิเทศก์ควรปฏิบัติตามนิเทศตามแผนที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่งานธุรการโดยตรง

เพื่อลดภาระของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับบุคลากร ควรแต่งตั้งผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา ร่วมปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา และเกี่ยวกับงบประมาณควรจัดสรรงบประมาณด้านการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้นด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับเขตปฏิบัติการนิเทศ บุคลากรและการนิเทศภายในโรงเรียน ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเขตปฏิบัติการนิเทศ คือ ควรปรับเขตพื้นที่การนิเทศให้เล็กลง เกี่ยวกับบุคลากร ควรลดการจัดประชุมอบรม หรือกิจกรรมในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการนิเทศลง และเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ควรส่งเสริมและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้นิเทศ คือ ศึกษานิเทศก์ควรรหาความรู้ เทคนิค สื่อนวัตกรรม การศึกษาและการนิเทศการศึกษาร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตรงกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์สามารถเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ไปใช้ได้ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ควรประเมินผลการนิเทศของตนเองอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับผู้รับการนิเทศควรเปิดใจให้กว้างพร้อมแนวคิดใหม่และข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

ยรรยง ฝิวอ่อน, (2552 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ 249 คน และครูผู้สอน 1,043 คนรวมทั้งสิ้น 1,292 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในทัศนะของศึกษานิเทศก์โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง พบว่า บทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวม รายสมรรถนะ และรายด้าน บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในทัศนะของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ พบว่า บทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวม รายสมรรถนะ และรายด้านบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนคติของศึกษานิเทศก์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก แต่ตามทัศนคติของครูผู้สอนมีทัศนคติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ศึกษานิเทศก์มีทัศนคติโดยรวม รายสมรรถนะและรายด้านสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนมีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด โดยศึกษานิเทศก์มีทัศนคติสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทัศนคติสูงกว่าครูผู้สอน ด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ศึกษานิเทศก์มีทัศนคติสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามทัศนคติของศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด

บุษยามาส มารยาตร์ (2542) ซึ่งทำการประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของสมิแลนสกี (Silanski, 1997) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บและประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการวัดจากการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการองค์การ (strategy and organization) การพัฒนาแผนการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม (resourcing) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ (development) การจัดการผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน (reward management) และการจัดทำแผนพัฒนาการพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (relation with employee)

ปริญญชญา พิชญวิจิตร (2544) ศึกษาเรื่อง การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด มหาชน ซึ่งพบว่า รายการขีดสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่ได้จากการทำวิจัยประกอบด้วย ความมุ่งมั่นความสำเร็จ (achievement orientation) การจัดการงาน (work management) ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม (cohesiveness & team working) การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) การสื่อสาร (communication)

ความสำนึกรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ (accountability & Credibility) และภาวะผู้นำ (leadership) โดยพบว่า ขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่เป็นพื้นฐานร่วมกัน (core competency) ของบุคลากรได้แก่ ความมุ่งมั่นความสำเร็จ (achievement orientation) และการจัดการงาน (work management) ข้อที่น่าสนใจจากงานวิจัย คือการชี้ให้เห็นว่า การสร้างรายการสมรรถนะหรือขีดความสามารถสำหรับองค์กรนั้น ควรที่จะได้มีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากรทุกระดับว่า ไม่มีขีดความสามารถใดที่ใช้ได้กับทุกองค์กร (no one-size-fit-all) ขีดความสามารถเป็นสิ่งที่ต้องออกแบบให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร วิถีคิด โครงสร้างองค์กร ลักษณะการประกอบธุรกิจ ภาพเชิงระบบของธุรกิจ มากกว่าที่จะพิจารณางานแต่ละงาน และหน่วยงานหลักขององค์กร

นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างผลสำเร็จที่ตรงกับความต้องการขององค์กร โดยเน้นไปที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ประชาชนหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ ควรมุ่งกำหนดขีดความสามารถที่เน้นประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพิจารณาในด้านเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์การบริหารงาน กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่กำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

กนกวรรณ ชูพิทักษณาเวช (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องขีดความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาถึงขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถระดับตำแหน่งของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากกรอบการศึกษาของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาของสหรัฐอเมริกา (The American Society for Training and Development-ASTD) ซึ่งพบว่า ขีดความสามารถหลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะที่ดูแลในงานด้านการฝึกอบรมได้แก่ ขีดความสามารถในด้านทักษะทางวิชาชีพ ขีดความสามารถด้านการมุ่งลูกค้า ขีดความสามารถด้านการทำงานเป็นทีม ขีดความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจในองค์กร และขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร

ชาญพล นิลประภาพร (2547) ศึกษาเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจของไทย การศึกษาครั้งนี้ มุ่งพิจารณาความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันที่ทำการศึกษาและอนาคต โดยแยกตามบทบาทหน้าที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้าน โดยมีองค์กรธุรกิจชั้นนำของประเทศไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 86 บริษัท เป็นกรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษา

พบว่า ความสามารถหรือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นด้านที่มีความจำเป็นต่องานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตรมากที่สุด หมวดความสามารถด้านการวิเคราะห์พบว่าเป็นด้านที่ใช้ยากที่สุด ในขณะที่ด้านความสามารถในการจัดการตนเองมีการใช้มากที่สุด รวมทั้งหมวดความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานธุรกิจมากที่สุด และยังพบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถมาใช้คือการตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ในขณะที่ปัจจัยอันเป็นอุปสรรคต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถหรือสมรรถนะไปใช้ในองค์การภาคธุรกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหรือกรณีศึกษาคือระบบอาวุโสและทัศนคติของบุคลากร

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550, หน้า 83 – 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน วิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน ประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) ผ่านข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารตำรา บทความวิชาการและกึ่งวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์สมมติฐานจากค่าที (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression) โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ 20 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ
2. ความแตกต่างของสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อน การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ และสมรรถนะในงานทุกสมรรถนะในกลุ่มงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลัก เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่าระดับความคาดหวังที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01
3. ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่เป็นจริงภายหลัง

การพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและ รายด้านสูงขึ้น

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานภายหลัง การพัฒนารวมทุกด้านและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

5. ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอ ที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนและดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและ ประสบผลดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการให้บริการงานพัฒนาทั้งด้านวิชาการ กระบวนการนิเทศและการ วิจัยทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเป็นเป้าหมายหลัก จากกร นิเทศการศึกษาที่ผ่านมายังประสบปัญหาหลายประการ และเมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ขอบข่ายภารกิจให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างไปจากเดิม ตลอดจนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จัดทำมาตรฐานวิชาชีพทาง การศึกษาและสมรรถนะให้กับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มี มาตรฐานวิชาชีพในการสร้างความศรัทธาและสร้างความเชื่อมั่น ทั้งเป็นหลักประกันให้แก่สังคม และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่จะได้ศึกษานิเทศก์ที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่ควรจะได้ ศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อจะได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่อไป

