























































































































































































2.3 ประธานในการสัมมนาเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จากผู้วิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม

2.4 ประธานในการสัมมนาให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือความชัดเจนของตัวแบบ จุดเด่นของตัวแบบจุดด้อยของตัวแบบความเป็นไปได้ของตัวแบบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตัวแบบ โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นรายประเด็นในแต่ละประเด็นจะสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลจนครบทุกคน

2.5 เมื่อผู้เชี่ยวชาญทุกคนแสดงความคิดเห็นจนครบทุกประเด็นแล้วประธานในการสัมมนาสรุปการสัมมนา ขอแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์คืนจากผู้เชี่ยวชาญกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและกล่าวปิดการสัมมนา

3. ดำเนินการหลังจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเมื่อดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 14 กันยายน 2557 เสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน

3.2 สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการจดบันทึกจากที่สัมมนา และจากการฟังจากเสียงที่บันทึกไว้

3.3 นำข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ ไปทำการปรับปรุงตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผลการวิเคราะห์แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปรากฏดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงผลการประเมินตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10  
ของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ความถูกต้องของหลักวิชา	3.9	0.32	
2	ความเหมาะสมกับบริบทของศึกษานิเทศก์	4.0	0.00	
3	ความทันสมัย	3.7	0.48	
4	ความเป็นไปได้	3.7	0.48	
5	ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	4.0	0.00	
6	ความคุ้มค่า	3.9	0.32	
7	ประโยชน์	3.9	0.32	
รวม		3.87	0.27	

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนประเมินเฉลี่ย 3.87 จากคะแนนเต็ม 4 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า รายการที่มีคะแนนประเมินสูงสุดได้แก่ รายการความเหมาะสมกับบริบทของศึกษานิเทศก์ และรายการความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้คะแนนประเมิน 4 คะแนนเต็ม ส่วนรายการที่มีคะแนนประเมินต่ำสุด ได้แก่ รายการความทันสมัย และรายการความเป็นไปได้ โดยได้คะแนนการประเมิน 3.7 คะแนน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะจากแบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สรุปได้ ดังนี้

1. ควรมีการแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำในเวทีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
2. ควรปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะไว้

3. อยากให้เพิ่มสมรรถนะของศึกษานิเทศก์เป็นด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ เช่น สมรรถนะด้านความเป็นคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21
4. การใช้เส้นหลัก เส้นรอง หัวลูกศรในการเชื่อมโยงในตัวเองยังสับสน ควรแก้ไขให้มีความชัดเจน ดูง่าย เข้าใจง่าย ไม่เวียนหัว ตัดข้อความที่ซ้ำซ้อน แก้ไขใหม่ให้ถูกต้องตามข้อมูลที่ศึกษามา
5. ปรับปรุงลักษณะของการใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ
6. ควรตรวจสอบความเชื่อมโยง/สอดคล้องของแต่ละกลยุทธ์ในตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
7. กลยุทธ์บางกลยุทธ์อยู่ในระดับนโยบายขององค์กรบริหารบุคคล (ก.ค.ศ.) เช่น กระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ การลดภาระงานของศึกษานิเทศก์
8. ควรตรวจสอบการใช้ภาษาในตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
9. ปรับปรุงภาษาเขียน

#### ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบประเมินตัวแบบ

1. ความชัดเจนของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีความชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน และ 2) ชัดเจนดี แต่ปรับรูปแบบให้ถูกต้อง
2. จุดเด่นของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีการนำบทบาทของศึกษานิเทศก์มาสร้างตัวแบบ 2) มีความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ 3) กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ใน Process มีความหลากหลาย 4) จำแนกผู้เกี่ยวข้องไว้ชัดเจน ตามลำดับ ดูเข้าใจง่าย 5) การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย 6) ตรงกับการพัฒนาและสภาพปัจจุบันของศึกษานิเทศก์ และ 7) กลยุทธ์ในแต่ละกระบวนการไม่ซ้ำซ้อนกัน
3. จุดด้อยของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) ตัวแบบควรแก้ไขเรื่องเส้นโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ 2) ภาษาที่ใช้บางอย่างเป็นผลด้านลบ เช่น ปรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ / ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์ 3) ภาษาที่ใช้บางข้อ เช่น ประสิทธิภาพมีระบุทั้งขึ้นกระบวนการและในขั้นผลลัพธ์

4) การใช้ภาษาชัดเจน 5) ข้อความในกลยุทธ์ควรปรับให้เหมาะสม 6) ความเชื่อมโยงของกระบวนการ ชัดเจน ชับซ้อน ดูยาก ควรออกแบบให้ดูเรียบง่าย สะดวกในการทำความเข้าใจตัวแบบสามารถนำเสนอเพื่อขยายผลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น 7) การกำหนดหรือเรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการพัฒนาตนเองยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของศึกษานิเทศก์เอง 8) กระบวนการปฏิบัติงานควรตัดบางกลยุทธ์ออก เช่น เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เนื่องจากว่าอยู่ในกระบวนการบริหาร

4. ความเป็นไปได้ของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) มีความเป็นไปได้ในการทำวิจัย 2) เป็นไปได้สูง 3) มีความเป็นไปได้มาก ถ้าทำได้ตามตัวแบบน่าจะมีการ Implementation จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 4) มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในงานได้จริง และ 5) เป็นไปได้ แต่ควรปรับปรุงบ้างเล็กน้อย

5. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จากแบบประเมินตัวแบบ

5.1 สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรระบุสมรรถนะที่ได้ว่าคืออะไรไว้ในตัวแบบด้วย ถ้ามีจำนวนมากควรจัดเป็นกลุ่มของสมรรถนะ เพื่อที่จะได้เห็นความชัดเจนของตัวแบบ

5.2 ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรระบุด้วยว่าคืออะไรไว้ในตัวแบบด้วย ถ้าหากมีจำนวนมากก็ควรจัดเป็นกลุ่มของประสิทธิภาพ คุณภาพ เพื่อที่จะได้เห็นความชัดเจนของตัวแบบ

5.3 เส้นลูกศรที่เชื่อมโยง Input Process Output ต้องชัดเจน เพราะเส้นจะเป็นตัวสื่อความหมายในตัวแบบ รวมทั้งต้องดูหัวลูกศรด้วย

5.4 คำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอยู่ในกระบวนการและอยู่ในผลลัพธ์ของตัวแบบไม่ควรซ้ำซ้อน ถ้าจำเป็นต้องใช้ควรมีคำตอบที่ชัดเจน

5.5 กลยุทธ์ของกระบวนการปฏิบัติงานในตัวแบบบางกลยุทธ์มีข้อความเหมือนกัน น่าจะเป็นข้อผิดพลาดจากการพิมพ์ เช่น กลยุทธ์เสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5.6 กลยุทธ์ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ไม่ปรากฏในตัวแบบ

5.7 ควรแก้ไขตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เพื่อให้ดูง่าย ไม่สลับซับซ้อน มองดูสบายตาในเวลาที่ใช้ขยายผลสู่สาธารณะ

5.8 ควรจัดเรียงลำดับขั้นตอนในกระบวนการใหม่ให้เป็นลำดับก่อน-หลัง เพื่อให้ดูเข้าใจ  
ง่ายว่ากิจกรรมใดควรมาก่อน หลัง

5.9 ปรับภาษาเขียนให้ชัดเจน

5.10 ตัวแบบปรับให้สอดคล้องกับเนื้อหา

**ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่  
ของศึกษานิเทศก์จากการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ**

1. องค์ประกอบของตัวแบบ ควรปรับให้ตัวแบบมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้
  - 1.1 ผู้เกี่ยวข้อง
  - 1.2 กระบวนการ
  - 1.3 ผลผลิต
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ควรปรับเปลี่ยนภาษาขององค์ประกอบด้านกระบวนการ  
ดังนี้
  - 2.1 กระบวนการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 กระบวนการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติหน้าที่
  - 2.3 กระบวนการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนเป็นการสนับสนุน
3. กระบวนการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุง ดังนี้
  - 3.1 ปรับชื่อกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่
  - 3.2 นำกลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ บรรจุไว้ในกระบวนการบริหารจัดการ  
จัดการ คือกลยุทธ์เสริมสร้างเจตคติวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการ  
ปฏิบัติงานพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน  
ต้นสังกัด
4. กระบวนการบริหารจัดการ ควรปรับปรุง ดังนี้
  - 4.1 ปรับชื่อกระบวนการบริหารจัดการ เป็น การสนับสนุน
  - 4.2 ปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาในกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา  
ศึกษานิเทศก์ ปรับเปลี่ยนเป็นส่งเสริม สนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา 2) ปรับบทบาทของ  
ศึกษานิเทศก์ ปรับเปลี่ยนเป็นส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์
  - 4.3 ลดภาระงานศึกษานิเทศก์ลงควรปรับเปลี่ยนเป็น ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับ  
มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลง

5. ผลผลิต ควรปรับปรุง ดังนี้ คือควรระบุรายละเอียดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้เห็นทั้ง 7 ด้าน

6. แผนภูมิตัวแบบ ควรปรับปรุง ดังนี้ควรปรับปรุงตัวแบบ แผนผังของตัวแบบให้ดูง่าย สบายตา ไม่สับสนและ ควรปรับปรุง เส้นทางของลูกศร หัวลูกศรให้ถูกต้องตามหลักวิชา

#### การปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

การปรับปรุงตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ตามข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง ตัวแบบเพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

##### 1. องค์ประกอบของตัวแบบ

องค์ประกอบของตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ยึดตามองค์ประกอบของทฤษฎีระบบซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1.1 ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการเพื่อเป็นการทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเปรียบได้กับปัจจัย (Input) ในทฤษฎีระบบ ผู้เกี่ยวข้องในตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยหลายฝ่าย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย บ้างก็มีบทบาทในการปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นการเฉพาะตนบ้างก็ปฏิบัติตามกลยุทธ์ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องฝ่ายอื่น ๆ

1.2 กระบวนการ (Process) กระบวนการเป็นขั้นตอนในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ใน ตัวแบบเพื่อให้เกิดผลผลิตคือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กระบวนการตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ใหญ่ ๆ คือ การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่และการสนับสนุน ในแต่ละกระบวนการประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ๆ ดังนี้

1.2.1 การพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ ที่ดำเนินการเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้า
- 2) เรียนรู้จากแม่แบบ
- 3) เข้าร่วมการฝึกอบรม

- 4) เข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 5) รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
- 6) ศึกษาดูงาน
- 7) ศึกษาต่อ

1.2.2 การปฏิบัติหน้าที่การปฏิบัติหน้าที่เป็นกระบวนการที่ดำเนินการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติของศึกษานิเทศก์ กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน
- 2) พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 3) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
- 4) ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์
- 5) สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผู้ปฏิบัติงานหลายฝ่ายทั้งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งบางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย

1.2.3 การสนับสนุนการสนับสนุนเป็นกระบวนการดำเนินงานผ่านกระบวนการบริหารอันเป็นหน้าที่ของ ฝ่ายบริหาร และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมกระบวนการการพัฒนาตนเองและส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อันจะส่งผลให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ การสนับสนุนประกอบด้วย กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์
- 2) พัฒนาศึกษานิเทศก์
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา
- 4) เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 7) ลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์
- 8) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- 9) สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด



## 10. ใช้นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

### 11) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนนี้ มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ บางกลยุทธ์ก็มีผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ก็สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น

1.3 ผลผลิต (Output) ผลผลิตตามตัวแบบเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงกว่ามาตรฐานประกอบด้วยสมรรถนะด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1.3.1 การนิเทศ

#### 1.3.2 การสื่อสาร

#### 1.3.3 การถ่ายทอดความรู้

#### 1.3.4 การประสานงาน

#### 1.3.5 การทำงานเป็นทีม

#### 1.3.6 การวิจัย

#### 1.3.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

## 2. ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในตัวแบบ

ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านกระบวนการ และองค์ประกอบด้านผลผลิตซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้องจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ทั้งที่เป็นการดำเนินการโดยตรง และเป็นการดำเนินการโดยอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

เพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง อันดับแรก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ คือ ศึกษาค้นคว้า เรียนรู้จากแม่แบบ เข้าร่วมการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้าร่วมการนิเทศ จากผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังต้องดำเนินการในบางกลยุทธ์ใน

กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกลยุทธ์ที่ศึกษานิเทศก์ควรดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน

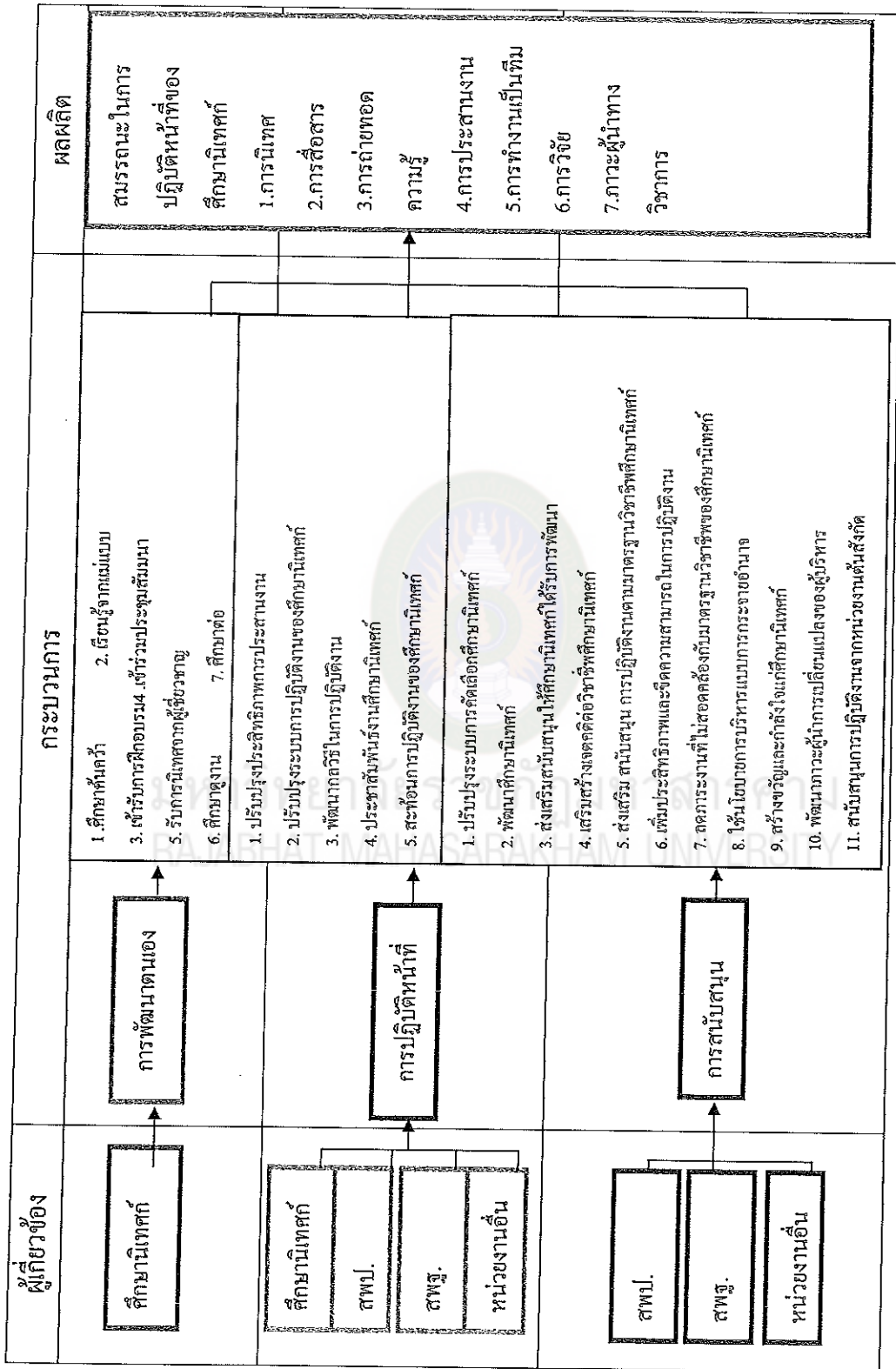
ในส่วนของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการสนับสนุน ซึ่งกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ในกระบวนการสนับสนุนที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นควรดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ ได้แก่ ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ พัฒนาศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ใช้นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ พัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

ในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้เกี่ยวข้องฝ่ายเดียว บางกลยุทธ์ดำเนินการ โดยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ดังกล่าวแล้วก็จะส่งผลให้เกิดผลผลิตตามตัวแบบ

แผนภาพตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ มาทำการปรับปรุงแผนภูมิตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ผลการปรับปรุงปรากฏ ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 10 ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ (ที่ปรับปรุงแล้ว)