

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และเพื่อยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีข้อคำถาม 3 ข้อประเด็นคำถาม 9 ประเด็น วิธีการวิจัยโดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 25 คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ วิธีการวิจัยโดยให้ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาระดับปัจจัย ระดับสมรรถนะ และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่แบบวิเคราะห์ห้องคักร วิธีการวิจัย โดยการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิเคราะห์ห้องคักร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ขั้นรองรับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค แล้วนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสังเคราะห์และกำหนดเป็นตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ วิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คนแล้วนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นดังนี้

1. ด้านสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ ศึกษานิเทศก์ควรแต่งกายดี เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ สุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างได้ การพูดจามีความไพเราะ สุภาพอ่อน โยน นำเสนอดีมีความชัดเจนเข้าใจง่าย บุคลิกภาพต้องดูดี การวางตัวในอิริยาบถต่างๆ มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือ ใจกว้างใจได้ หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่าง มีความเป็นกัลยาณมิตร ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำครู มีบุคลิกลักษณะที่ดี มารยาทและกิริยาท่าทางต่างๆ มีความเหมาะสม มีความเป็นกันเองและภูมิฐาน

1.2 ด้านความรู้ของศึกษานิเทศก์ องค์ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์ควรจักต้องมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ICI และการใช้อินเตอร์เน็ต ความรู้ในเรื่องหลักสูตร ความรู้ในเรื่องการวิจัย ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ ความรู้ในเรื่องศาสตร์

ของการนิเทศ ความรู้ในเรื่องศิลปะของการนิเทศ และความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผล ลักษณะของการมีความรู้ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้รอบด้านรู้กว้างขวาง ครุถามอะไรควรจะตอบได้ รู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง และมีความรู้ดี

1.3 ด้านความคิดของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดไกล คิดกว้าง คิดนอกกรอบ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความคิดใหม่ ๆ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล คิดให้ครบวงจรในการปฏิบัติงานคิดเชิงบวก คิดละเอียดลออ คิด ตีคิดถูกทาง คิดสังเคราะห์ คิดมีวิจารณญาณ คิดพัฒนางานในหน้าที่ คิดหานวัตกรรม และคิด ก้าวหน้า

1.4 ด้านระดับการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรมของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และซื่อสัตย์ต่ออาชีพ มีอิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ตรงต่อเวลา มีคุณธรรมสูง เมตตากรุณา มีพรวาสาธรรม 4 เป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีคุณธรรมและ จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.6 ด้านหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรมีหน้าที่นิเทศ ให้คำแนะนำ ร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือประสานงาน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ เป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้นวัตกรรม เสนอ นวัตกรรมให้โรงเรียน เสนองานวิจัยให้โรงเรียน ร่วมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูครุภัณฑ์ใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ หน้าที่ตามกรอบงาน พัฒนาครูและ ผู้บริหารโรงเรียน ให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองเป็นประจำ พัฒนาการบริหารจัดการ ตรวจสอบ แผนการสอน หรือแผนการจัดการเรียนรู้ และช่วยเหลือครูในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล

1.7 ด้านความสามารถของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรมีความสามารถในเรื่องการสื่อสาร ICI และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้นำ การวิจัย การมีมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นกัลยาณมิตร การจัดการเรียนการสอนในสาขาใดสาขาหนึ่ง การถ่ายทอด ความรู้วิชาการ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างทีมงาน การนิเทศ การวัดผลประเมินผล การให้คำแนะนำ การประสานงาน หลักสูตร สื่อ แบบทดสอบ และเรื่องการใช้วาจา โน้มน้าว คนให้เห็นด้วย

1.8 ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ควรมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ตั้งใจ และจริงจัง ตรงเวลา มีความเป็นกัลยาณมิตร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู มีความขยัน ทำงานเป็นทีม โปร่งใส ซื่อสัตย์ ลดการสั่งการ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เสียสละ มีความจริงใจ ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความรวดเร็ว อดทน มีความเป็นกันเอง และตรงไปตรงมา

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.1 ปัจจัยภายในของศึกษานิเทศก์ ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความรู้ ความรักในวิชาชีพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ การพัฒนาตนเอง ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับทุกคน ได้ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความถนัด ทักษะคติเชิงบวกในวิชาชีพ การประพฤติดีไม่มีหนี้สิน ความขยัน และบุคลิกภาพ

2.2 ปัจจัยภายนอก

2.2.1 การบริหารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การให้กำลังใจ การสนับสนุนด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและวิชาการ การติดตามงาน การยกย่องชมเชย การมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด การให้ความสำคัญกับงานวิชาการ การสร้างแรงจูงใจ การประชุมร่วมกันในสำนักงาน การให้ความเป็นกันเอง การให้รางวัล การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับศึกษานิเทศก์ การเข้าใจงานศึกษานิเทศก์ และการให้ศึกษานิเทศก์รายงานผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 ปัจจัยจากโรงเรียน ปัจจัยจากโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การให้ความร่วมมือของโรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน การให้การยอมรับศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติตามคำแนะนำในการนิเทศ การประสานงานกับศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติตามนโยบาย การให้ความเชื่อมั่นต่อศึกษานิเทศก์ และการให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษานิเทศก์

2.2.3 ปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณและปัจจัยในการปฏิบัติงาน ติดตามผล

การดำเนินงานและนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาศึกษานิเทศก์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กำหนดนโยบายให้ชัดเจน ส่งเสริมและให้กำลังใจ ศึกษานิเทศก์ กำหนดนโยบายให้ชัดเจน ส่งเสริมและให้กำลังใจศึกษานิเทศก์ ให้มีความสำคัญกับ ศึกษานิเทศก์ และกำหนดภาระงานและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน

2.2.4 ปัจจัยจากสังคม ปัจจัยจากสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติ หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.1 แนวทางการทำให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการทำให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ พัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วย วิธีการที่หลากหลาย พัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษานิเทศก์มีการเรียนรู้ ให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้มึ การอบรมตามความต้องการ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์ ได้รับการนิเทศ กำกับ และรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงเรียนและครู ให้ศึกษานิเทศก์มีความตระหนัก ปลุกฝังเจตคติที่ดีแก่ศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์มีแผน ในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษานิเทศก์มี ความรู้ การศึกษาจากต้นแบบที่ดี และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ แนว ทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นระยะ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การพัฒนาโดย หน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง การหาตัวแบบที่ดีแล้วให้เลียนแบบ การร่วมงานร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ และการประเมินและค้นหาสมรรถนะสำคัญแล้วพัฒนา

3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด องค์กรเอกชน สำนักงาน สาธารณสุข ชุมชน สมาคมศึกษานิเทศก์ กลุ่มเครือข่ายการนิเทศระดับจังหวัด สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานในระดับจังหวัด

3.4 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร โรงเรียนและครู เพื่อนร่วมงาน ตัวศึกษานิเทศก์เอง ศึกษานิเทศก์ด้วยกัน พระสงฆ์ และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.5 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนงบประมาณ หน่วยงานต้นสังกัดจัดงบประมาณให้พัฒนาหน่วยงานต้นสังกัด สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน สมาคมศึกษานิเทศก์พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นมืออาชีพ สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา ติดตามผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดอบรมศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนและกำลังใจ หน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ โรงเรียนสะท้อนผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานที่ทำการพัฒนาศึกษานิเทศก์ติดตามผลการพัฒนา

3.6 บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสะท้อนพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่นจุดด้อย และจุดที่ควรพัฒนาของศึกษานิเทศก์

ผลการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายร้อยละ 54.2 เป็นหญิงร้อยละ 45.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 6.3 ปริญญาโทร้อยละ 83.3 กำลังศึกษาปริญญาเอกร้อยละ 6.9 และปริญญาเอกร้อยละ 3.5 อายุเฉลี่ย 50.32 ปี อายุราชการเฉลี่ย 27.79 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูเฉลี่ย 13.42 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียนเฉลี่ย 0.38 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์เฉลี่ย 13.97 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์มีในระดับมาก (3.22 ± 0.60) และเมื่อเรียงลำดับแล้วพบว่า ปัจจัยทั้ง

11 ด้านที่นำมาศึกษาสามารถเรียงลำดับจากระดับความมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (3.42 ± 0.69) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3.36 ± 0.65) การได้รับการยอมรับทางสังคม (3.01 ± 0.50) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2.98 ± 0.59) แรงกดดันทางสังคม (2.97 ± 0.46) การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2.97 ± 0.47) บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (2.82 ± 0.59) การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ (2.82 ± 0.65) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (2.79 ± 0.60) นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ (2.79 ± 0.71) และความพอเพียงของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (2.68 ± 0.64)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ พบว่าศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะโดยรวมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง (2.65 ± 0.91) และเมื่อเรียงลำดับแล้วสมรรถนะทั้ง 7 ด้านที่นำมาศึกษาสามารถเรียงลำดับจากระดับความสูงไปหาต่ำได้ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีม (3.01 ± 1.12) การประสานงาน (2.84 ± 1.15) การถ่ายทอดความรู้ (2.76 ± 0.99) การนิเทศการศึกษา (2.73 ± 0.98) การสื่อสาร (2.62 ± 1.06) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (2.61 ± 0.97) และการวิจัย (1.97 ± 0.96)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ปรากฏ ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวมทุกสมรรถนะมี 5 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ รางวัลและสิ่งจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการนิเทศศึกษามี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการวิจัยมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ระดับการศึกษา

4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการสื่อสารมี 5 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และระดับการศึกษา

4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้มี 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การให้ความร่วมมือ

จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการประสานงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจและการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ

4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ

4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการมี 6 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิจัยในระยะที่ 3 เป็นดังนี้

1. ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ องค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบด้านกระบวนการ องค์ประกอบด้านผลผลิต และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์
2. องค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น
3. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาตนเอง กระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารจัดการ
4. องค์ประกอบด้านผลผลิต ประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
6. กลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ศึกษาค้นคว้า เรียนรู้จากแม่แบบ เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ

7. กลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ประชาสัมพันธ์งานของศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการประสานงาน พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ พัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด และสะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

8. กลยุทธ์ในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ใช้นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ปรับปรุงระบบการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ปรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ลดภาระงานของศึกษานิเทศก์ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์

9. บทบาทหน้าที่ขององค์ประกอบด้านผู้ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ในกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ คือ ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง และกลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ในกระบวนการบริหารจัดการ

ผลการวิจัยระยะที่ 4 เป็นดังนี้

1. ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านกระบวนการ องค์ประกอบด้านผลผลิต
2. องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น
3. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุน
4. องค์ประกอบด้านผลผลิต ประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ สมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษา การสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การวิจัย และภาวะผู้นำทางวิชาการ

5. กลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้จาก แม่แบบ เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ

6. กลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ปรับปรุงประสิทธิภาพการ ประสานงาน ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์งานของศึกษานิเทศก์ และสะท้อนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

7. กลยุทธ์ในกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย ปรับปรุงระบบการคัดเลือก ศึกษานิเทศก์ พัฒนาศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนา เสริมสร้างเจตคติ ต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ใช้ นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ศึกษานิเทศก์ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสนับสนุนการ ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

8. บทบาทหน้าที่ขององค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ในกระบวนการ ต่าง ๆ ดังนี้ คือ ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเองและ กลยุทธ์ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น มีบทบาทหน้าที่ตามกลยุทธ์ใน กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ และกระบวนการสนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นที่นักทฤษฎีอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ทั้ง 11 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเพียงพอของทรัพยากรในการ ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงกดดันทางสังคม การ

สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับการยอมรับทางสังคม และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมทุกปัจจัยแล้ว ปัจจัยดังกล่าวมีในระดับ มาก ($3.22 \pm .60$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการบริหาร ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บทบาทสำคัญในกระบวนการนิเทศ ได้แก่ศึกษานิเทศก์ ดังนั้นเพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการบริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะหน่วยงานต้นสังกัด อันได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องสนับสนุนด้านปัจจัยในการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์อย่างพอเพียง เพราะการดำเนินงานใด ๆ ปัจจัยในการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษารายละเอียดเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (3.42 ± 0.69) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3.36 ± 0.65) และการได้รับการยอมรับทางสังคม (3.01 ± 0.50) และปัจจัยที่มีน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความเพียงพอของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (2.68 ± 0.64) นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ (2.79 ± 0.71) และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (2.97 ± 0.60) สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการยอมรับทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีในระดับมาก 3 อันดับแรก อาจเป็นเพราะเหตุว่าบุคคลที่จะเป็นศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นบุคคลที่มีใจรักในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ซึ่งในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นศึกษานิเทศก์นั้น จะต้องคัดเลือกมาจากครูหรือผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ และมีกระบวนการในการคัดเลือกอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีใจรักในงานของศึกษานิเทศก์ โดยกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เริ่มจากการทดสอบความรู้ เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็เข้าสู่ขั้นตอนการฝึกอบรม ผ่านจากการฝึกอบรมจึงเข้าสู่กระบวนการฝึกประสบการณ์เมื่อผ่านทั้ง 3 กระบวนการแล้วจึงจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นศึกษานิเทศก์ จึงเป็นที่เชื่อมั่นได้ว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่คัดเลือกได้บุคคลที่มีใจรักในอาชีพศึกษานิเทศก์โดย

แท้จริง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีมากเป็นอันดับ 2 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สาเหตุที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีมากเป็นอันดับ 2 ก็อาจเป็นเพราะเหตุว่างานของศึกษานิเทศก์เป็นงานวิชาการ การรับผิดชอบงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แต่ละบุคคลจะเป็นการรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จ นั่นคือ เป็นผู้รับผิดชอบทุกอย่างและเป็นผู้รับผิดชอบ โดยตรงในงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะมีผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแลศึกษานิเทศก์ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ภาระความรับผิดชอบในงานก็ยังตกอยู่กับศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละเรื่องที่จะต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ หากการดำเนินงานเกิดความบกพร่องผิดพลาด ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบจะต้องเป็นผู้รับผลของความบกพร่องผิดพลาดนั้น จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่และลักษณะงานเป็นตัวกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์มีความรับผิดชอบสูงจึงส่งผลให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ที่มีมากเป็นอันดับ 2 ปัจจัยในการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ที่มีมากเป็นอันดับ 3 ได้แก่ การได้รับการยอมรับทางสังคม สาเหตุที่การได้รับการยอมรับทางสังคมเป็นปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีมากเป็นอันดับ 3 อาจเป็นเพราะว่า ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่าย หลายระดับ นับตั้งแต่บุคลากรระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรระดับ โรงเรียนและบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ประกอบกับบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จะต้องดำเนินการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นต้นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ตลอดจนบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบทบาทของศึกษานิเทศก์นั้นมีทั้งการเป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ติดตามงาน เป็นผู้ประเมิน เป็นวิทยากร เป็นผู้จัดการและเป็นผู้สนับสนุนบุคคลอื่น ๆ จากลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ดังกล่าว จึงทำให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการยอมรับในทางสังคม ดังนั้นปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้านการได้รับการยอมรับในทางสังคม จึงเป็นปัจจัยที่มีในระดับมากอีกปัจจัยหนึ่ง โดยเป็นปัจจัยที่มีมากเป็นอันดับที่ 3

ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีในระดับน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความเพียงพอของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ ตามลำดับ การที่ปัจจัยด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีน้อยเป็นอันดับแรกอาจเป็นเพราะเหตุว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์นั้น จะต้องอาศัยทรัพยากรในการปฏิบัติหน้าที่จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโรงเรียนในความรับผิดชอบหลายโรงเรียน และมีการแบ่ง โครงสร้างงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 6 กลุ่มกับอีก 1 หน่วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งประมาณ 100 คนเศษ กลุ่มงานตาม โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งตาม โครงสร้างงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน่วยงานและบุคคลในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมากนี้เอง จึงทำให้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ไม่เพียงพอ ทำให้ปัจจัยด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยที่มีในระดับน้อยที่สุด ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่มีน้อยเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจเป็นปัจจัยที่มีน้อยเป็นอันดับ 2 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกระดับยังมีค่านิยมในการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างขององค์กรที่ไม่สูงเกินไป มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นๆ พอที่ผู้บริหารจะสั่งการทุกอย่างได้ จึงไม่นิยมการกระจายอำนาจไปยังผู้อื่น ประกอบกับสังคมไทยเป็นสังคมนิยมอำนาจ ผู้มีอำนาจก็หวงอำนาจเพราะอำนาจทำให้ตนเองมีความยิ่งใหญ่ ผู้ไม่มีอำนาจก็ชอบในการเป็นบริวารของผู้มีอำนาจ เพราะอาศัยให้ผู้มีอำนาจเป็นผู้คอยคุ้มกันภัย ประกอบกับการเป็นบริวารของผู้มีอำนาจนั้น ไม่ต้องมีความยุ่งยากในเรื่องใด ๆ เพียงแต่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้มีอำนาจก็ถือเป็นการเพียงพอแล้ว เมื่อบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายมีความเห็นที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อกันกล่าวคือ ผู้มีอำนาจก็สงวนอำนาจไว้สำหรับตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่ไปขัดแย้งหรือแสวงหาอำนาจ การบริหารแบบกระจายอำนาจก็ไม่เกิดขึ้น นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจก็ไม่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจมีน้อยเป็นอันดับที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของ

ศึกษานิเทศก์ที่มีน้อยเป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นปัจจัยที่มีน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ เป็นอันดับที่ 3 อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลายอย่าง และมีหน่วยงานและบุคลากรในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ประกอบกับหน่วยงานดังกล่าวอาจได้รับงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถที่จะให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ศึกษานิเทศก์ตามที่ศึกษานิเทศก์มีความต้องการได้ จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดมีน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ เป็นอันดับที่ 3

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ พบว่าศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะทั้ง 7 สมรรถนะ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ขั้นต้นของระดับสูง ($2.65 \pm .91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะแล้ว พบว่าศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะโดยรวมสูงสุดในด้านการทำงานเป็นทีม (3.01 ± 1.12) และมีสมรรถนะต่ำสุดในด้านการวิจัย การที่ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงอาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

2.1 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์นั้น คัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ ดังจะเห็นจากมาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้กำหนดขอบข่ายความรู้ของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือครูและนักเรียน เครื่องมือการนิเทศในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศการศึกษางานวิชาการ งานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษา และจัดทำรายงาน โดยแสดงให้เห็นว่ามี การนิเทศตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด มีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549 : 42)

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภายังได้กำหนดมาตรฐานความรู้ของศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้ คือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า โดยจะต้องมีความรู้ในเรื่องการนิเทศการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546 : 33 - 36)

2.2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ จะคัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์ และผู้มีความรู้ความสามารถ ดังจะเห็นได้จากหน้าที่สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดเกี่ยวกับประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ไว้ในมาตรฐานความรู้ของ ศึกษานิเทศก์ว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบปี หรือมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนและด้านการบริหารทางการศึกษา รวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบปี และเป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546 : 33 - 36) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ยังได้กำหนดความสามารถของศึกษานิเทศก์ไว้ในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องมี ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย พื้นฐานการนิเทศการศึกษา ทักษะ กระบวนการนิเทศการศึกษา การวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษา การนิเทศตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาขาวิชาที่รับผิดชอบ และการวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์

2.3 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นศึกษานิเทศก์นั้น นอกจากจะคัดเลือก จากผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ไว้แล้วนั้น กระบวนการคัดเลือกประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบภาคความรู้ ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมแบบเข้ม และขั้นตอนที่ 3 การฝึก ประสบการณ์ ผู้ผ่านกระบวนการคัดเลือกทั้ง 3 ขั้นตอน จึงจะมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้เป็นศึกษานิเทศก์

2.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีผู้ควบคุมดูแล และให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานหลายฝ่าย บุคคลแรกที่เป็นผู้ควบคุมดูแลศึกษานิเทศก์อย่างใกล้ชิดก็คือ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้า เป็น ผู้นำของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่อยู่ฝ่ายสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามอบหมายให้ควบคุมดูแล และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ นอกจาก ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศแล้วยังมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ควบคุมดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ

ศึกษานิเทศก์ตามลำดับ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะคอยกระตุ้นเตือน ให้ข้อเสนอแนะแก่การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

2.5 ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ เป็นงานวิชาการ ผู้ปฏิบัติเป็นผู้มีอิสระทางความคิดในการที่จะแสวงหาวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในภาระความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องศึกษากันคว้า และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

2.6 ความท้าทายในการแสวงหานวัตกรรมความก้าวหน้าในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ถูกท้าทายโดยหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ โดยผู้ที่ จะได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับสูงขึ้นได้นั้น จะต้องมึผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามขอบเขตภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หากผู้ใดไม่มีนวัตกรรมที่มีคุณภาพสำหรับจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแล้ว ก็จะไม่มีโอกาสได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เพื่อแสวงหาวัตกรรมในการพัฒนางานในหน้าที่ กับทั้งจะต้องสร้างสรรค์และพัฒนางานตลอดเวลา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

การที่ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสมรรถนะอื่น ๆ อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

1. งานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เป็นงานทางวิชาการ ปฏิบัติคนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นจึงจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์จะต้องสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางโอกาสศึกษานิเทศก์ก็เป็นผู้นำทีม บางโอกาสก็เป็นผู้ร่วมทีม จึงจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์จะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทั้งในส่วนบทบาทของผู้นำและผู้ตาม

2. ภาระงานของศึกษานิเทศก์จะต้องประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เพราะภาระงานมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมไปถึงโรงเรียน ครู และนักเรียน ศึกษานิเทศก์จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยอาศัยการประสานความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน เพื่อชักจูงบุคคลอื่น ๆ ให้มาร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. โดยบทบาทของศึกษานิเทศก์แล้ว ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีหลายบทบาท ทั้งผู้นิเทศ ผู้ประเมิน ผู้สอนงาน วิทยากร ผู้ประสานงาน ตลอดจนผู้บริหารจัดการ จากการเป็นผู้มีบทบาทหลายบทบาทดังกล่าว จึงทำให้ศึกษานิเทศก์จะต้องมีทีมงานในการดำเนินการตามบทบาทต่างๆ ดังกล่าว ซึ่งสมาชิกของทีมงานในแต่ละบทบาทเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ศึกษานิเทศก์จะต้องสามารถเข้าร่วมงานกับทีมงาน ได้ทุกทีมทุกบทบาท

4. โดยคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์แล้ว ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเอง และมีความเป็นกัลยาณมิตรสูง เป็นที่รักของบุคคลทั่วไป ประสานได้กับบุคคลทุกฝ่าย หากศึกษานิเทศก์ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ซึ่งคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ดังกล่าวส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ การที่ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะการวิจัยต่ำกว่าสมรรถนะอื่น ๆ นั้น อาจเป็นเพราะสาเหตุดังนี้

1. วิทยาการทางด้านการศึกษาวิจัยได้มีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ศึกษานิเทศก์ได้มีการศึกษา วิทยาการทางด้านการศึกษาวิจัยก็เฉพาะในการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยเท่านั้น และส่วนใหญ่ได้จัดทำวิจัยเพียงเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จากนั้นก็ไม่ค่อยได้ทำการวิจัยอีก เป็นเหตุให้ศึกษานิเทศก์ก้าวตามความก้าวหน้าของวิทยาการวิจัยไม่ทัน และห่างเหินจากการวิจัยออกไปเรื่อย ๆ
2. โดยภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แล้ว ศึกษานิเทศก์มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เป็นต้นว่า การออกห้องที่เพื่อนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน การประสานงาน การเป็นวิทยากร การบริหาร โครงการ การจัดทำแผน การประชุม การเป็นกรรมการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นปัจจัยในการเบียดบังเวลาของศึกษานิเทศก์ ไม่ให้ศึกษานิเทศก์มีเวลาพอที่จะทำการวิจัยได้ ศึกษานิเทศก์จึงไม่ได้ฝึกฝนในเรื่องการวิจัย และไม่ได้ทำการวิจัยตามที่ควรจะเป็น
3. ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางาน ในหน้าที่โดยทั่วไปซึ่งไม่ได้เน้นย้ำในเรื่องของกระบวนการวิจัย ประกอบกับในเรื่องการวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยหลักวิชาหลายสาขาทั้งในเรื่องแบบแผนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเรื่องสถิติ ซึ่งบุคคลโดยทั่วไปเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากยุ่งยาก หากไม่ได้เล่าเรียนมา

หรือหากไม่ได้ฝึกปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และหากไม่มีเวลาที่เพียงพอที่จะทำการวิจัยให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้

4. กระบวนการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์ทำการวิจัยให้สำเร็จลงได้ เพราะปัจจัยหนึ่งที่ศึกษานิเทศก์ได้รับน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือ ปัจจัยนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจ นโยบายส่วนใหญ่จึงมาจากผู้บริหาร มีการสั่งงานรายวัน และสั่งแล้วผู้เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการให้เสร็จตามกำหนด และเรื่องที่ตั้งก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องการวิจัย ศึกษานิเทศก์ต้องปฏิบัติตามนโยบาย และคำสั่งที่ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสั่งมาจนไม่มีเวลาพอที่จะทำการวิจัยได้

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ปรากฏผล ดังนี้ คือ

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยรวมทุกสมรรถนะมี 5 ปัจจัยได้แก่ นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ และเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ การที่ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ อันได้แก่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม การประสานงาน การถ่ายทอดความรู้ การนิเทศการศึกษา การสื่อสาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะการวิจัย ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ เป็นงานด้านวิชาการและการให้บริการทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์ผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีอิสระทางความคิด ไม่ถูกครอบงำทางความคิด แม้จะถูกควบคุมโดยกฎระเบียบและนโยบายของผู้บังคับบัญชาก็ตาม แต่รายละเอียดและวิธีปฏิบัติเพื่อให้ นโยบายบรรลุผล ศึกษานิเทศก์จะต้องสร้างสรรค์ขึ้นมาเอง ดังนั้น นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.1.2 ลักษณะตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ ไม่ใช่ตำแหน่งสายบริหารที่มีพระเดชหรือมีอำนาจตามตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งสายการปฏิบัติที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นตำแหน่งที่สังกัดอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดูแลและบังคับบัญชา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็เป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น ใน

การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่บังเกิดความเรียบร้อยและไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.1.3 วิทยาการและองค์ความรู้ทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภาวะการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนไปโดยไม่หยุดนิ่ง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่ศึกษานิเทศก์จะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อนำแนวคิดและองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งศึกษานิเทศก์จะก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ นั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.4 ศึกษานิเทศก์เป็นพลุชนมีความพึงพอใจในलग ยศ สรรเสริญและสุข ขณะเดียวกันก็จะเกิดความไม่พึงพอใจเมื่อมีการเสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทาและทุกข์ ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นศึกษานิเทศก์ยังมีความต้องการการเสริมแรงและการกระตุ้นจากผู้เกี่ยวข้อง และยังมีความต้องการปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับรางวัลนั้นเปรียบเสมือนการให้ลาภแก่ศึกษานิเทศก์ การให้สิ่งจูงใจ โดยเฉพาะคำยกย่องชมเชยเปรียบเสมือนการสรรเสริญในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ดังนั้น ทั้งรางวัลและสิ่งจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.1.5 เจตคติมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง หากมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดมนุษย์ก็จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในทางที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากมนุษย์มีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมในทางที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย และเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ได้จะต้องรักในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ศึกษาและทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และนโยบายบริหารแบบการกระจายอำนาจ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจมาจากสาเหตุดังนี้

3.2.1 ภารกิจของศึกษานิเทศก์เป็นภารกิจทางด้านวิชาการและการให้บริการทางวิชาการ หน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การนิเทศซึ่งเป็นการนำความรู้ทางวิชาการไปเผยแพร่แก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียนด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ เพื่อให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียนได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย และก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงในทางวิชาการ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จะต้องมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดเวลา จึงจะสามารถทำการนิเทศได้อย่างมั่นใจและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งศึกษานิเทศก์จะพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในทางวิชาการได้นั้น จะต้องได้รับการกระตุ้นและผลักดันจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ก่อน จึงจะทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าในทางวิชาชีพอันจะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการนิเทศของศึกษานิเทศก์

3.2.2 การปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพใดๆ จะเกิดประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ผู้ปฏิบัติจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพนั้นๆ เพราะเจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์และจิตใจ หากผู้ปฏิบัติมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนก็ย่อมที่จะทุ่มเทการปฏิบัติและพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นเจตคติจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวิชาชีพ การนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่หลักในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นการที่ศึกษานิเทศก์นำความรู้ทางวิชาการและวิทยาการใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์จะปฏิบัติภารกิจการศึกษาได้ดีหรือไม่เพียงใดและเกิดประสิทธิภาพในระดับใดนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องมีใจรัก และศรัทธาต่อวิชาชีพของตนเอง มองวิชาชีพของตนเองในแง่มุมที่ดีพร้อมกับทุ่มเทและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการนิเทศของศึกษานิเทศก์

3.2.3 โดยภารกิจของศึกษานิเทศก์แล้ว เป็นภารกิจทางด้านวิชาการและการให้บริการทางวิชาการแก่ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ลักษณะการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีอิสระทางความคิดภายใต้กรอบนโยบายต่าง ๆ ที่หน่วยงาน

ต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้ งานทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะงานการนิเทศ การศึกษาส่วนใหญ่จะไม่มีกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติเหมือนงานทางด้านการเงินและพัสดุ หรือ งานทางด้านการบริหารบุคคล การนิเทศการศึกษาแต่ละเรื่องแต่ละแห่งแต่ละบุคคลก็ใช้รูปแบบ และวิธีการที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมแก่บริบทเวลาและ โอกาสในการนิเทศ ดังนั้น ศักยานิเทศจึงต้องเป็นผู้มีอิสระทางความคิด เป็นผู้มีอิสระในการตัดสินใจในทางวิชาการ และ การที่ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้มีอิสระทางความคิดและมีอิสระในการตัดสินใจทางวิชาการได้นั้น ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการดำเนินการต่าง ๆ ทางวิชาการให้แก่ศึกษานิเทศก์ เพื่อที่ ศักยานิเทศก์จะได้มีอิสระและใช้ความคิดในการพัฒนาการนิเทศได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการนิเทศของ ศักยานิเทศก์

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการวิจัยมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ระดับการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาการวิจัยเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาเล่าเรียนกันอย่างจริงจัง มีอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และผู้เรียนก็ต้องศึกษาเล่าเรียนด้วยความใส่ใจ และมีใจรักในวิทยาการวิจัย ระดับการศึกษาที่กำหนดหลักสูตรให้ผู้เรียนสามารถทำการวิจัยได้นั้น ได้แก่การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ส่วน การศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับบัณฑิตศึกษา แม้จะได้ศึกษาในรายวิชาการวิจัยก็ไม่ได้ศึกษา อย่างเข้มข้นเหมือนในระดับบัณฑิตศึกษา ยิ่งศึกษาในระดับสูงเท่าไรก็ยิ่งได้สัมผัสกับ วิทยาการวิจัยมากขึ้นเป็นลำดับ ผู้ที่ศึกษาในระดับสูงๆย่อมมีโอกาสที่จะทำการวิจัยได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพได้มากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาจึงมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของศึกษานิเทศก์

3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการสื่อสารของศึกษานิเทศก์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เจตคติต่อวิชาชีพ ศักยานิเทศก์ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และระดับการศึกษา ที่ผลการวิจัย ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติด้วย กระบวนการสื่อสาร เป็นการสื่อสารวิชาการไปยังครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ส่งสาร ส่วนครูและผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จะเป็น ผู้รับสาร ศักยานิเทศก์จะเป็นผู้สื่อสารได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น แรงจูงใจและกำลังใจในการ สื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ หากศึกษานิเทศก์มีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจแล้ว

ศึกษานิเทศก์ก็จะเป็นผู้ส่งสารที่ดี การสื่อสารก็จะประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร นั่นคือ ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในการสื่อสารที่ศึกษานิเทศก์สื่อสารออกไปหรือส่งออกไป ในทางตรงกันข้ามหากศึกษานิเทศก์ขาดกำลังใจ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสื่อสาร ก็จะเป็นผลให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ส่งสารที่ไม่ดีเท่าที่ควร การสื่อสารก็อาจจะไม่มีประสิทธิภาพ และสิ่งที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการสื่อสาร ก็คือการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

3.4.2 การสื่อสารจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้นั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบของการสื่อสารที่ครบถ้วน ได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender) สารสื่อ (Message) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) ในรูปแบบของการสื่อสารของศึกษานิเทศก์นั้น ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ส่งสาร (Sender) โดยมีองค์ความรู้ทางวิชาการเป็นสารสื่อ (Message) ที่ส่งออกไป และอาศัยช่องทางในการสื่อสาร (Channel) หลาย ๆ ช่องทาง เช่น โดยการพูด โดยการเขียนเป็นหนังสือราชการ โดยการเขียนเป็นเอกสารทางวิชาการ โดยการทำเป็นสื่อโสตทัศน ซึ่ง มีครูและผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นผู้รับสาร สารสื่อที่ศึกษานิเทศก์จะส่งออกไปยังผู้รับสารนั้น เป็นสารสื่อเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านวิชาการ ศึกษานิเทศก์จะต้องแสวงหาและค้นคว้าตลอดเวลา เพราะสารสื่อด้านวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง หากศึกษานิเทศก์มีแหล่งสารสื่อ (Source) ในปริมาณที่มากพอ ก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีสารสื่อ (Message) ที่จะส่งออกไปอย่างไม่หยุดนิ่ง หากหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเกี่ยวกับแหล่งสารสื่อ (Source) และสนับสนุนสารสื่อ (Message) แก่ศึกษานิเทศก์แล้ว ก็จะทำให้การสื่อสารของศึกษานิเทศก์เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ในลักษณะเดียวกันช่องทางในการสื่อสารของศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีอยู่หลายช่องทางนั้น หากหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำเป็นช่องทางในการสื่อสารได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับสารสื่อที่ส่งออกไป ก็จะทำให้การสื่อสารของศึกษานิเทศก์มีความทันสมัย เกิดประสิทธิภาพ และทำให้ผู้รับสารสื่อได้รับสารอย่างรวดเร็ว มีความรู้ความเข้าใจ และมีความชัดเจนในสารสื่อที่ศึกษานิเทศก์ส่งออกไป ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารของศึกษานิเทศก์

3.4.3 การปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพใด ๆ จะเกิดผลสำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง เพราะเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพใด ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติในวิชาชีพนั้นรักในวิชาชีพ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของตนอย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติไม่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน ก็จะไม่เกิดความรักในอาชีพ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพก็จะไม่มากเท่าที่ควร ผลของการปฏิบัติก็จะด้อยประสิทธิภาพ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ใช้กระบวนการสื่อสารเป็นกระบวนการหลักในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์นั้นเป็นการสื่อสารทางวิชาการจากศึกษานิเทศก์ ไปสู่ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ หากศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์สื่อสารวิชาการ ได้ดี ดังนั้นเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารของศึกษานิเทศก์

3.4.4 ภารกิจของศึกษานิเทศก์เป็นภารกิจทางด้านวิชาการ และการให้บริการทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์ผู้ปฏิบัติจะเป็นผู้สื่อสารวิชาการ ไปยังครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งงานทางด้านวิชาการนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความมีอิสระทางความคิด ผู้ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการขึ้นมาได้ การสื่อสารวิชาการของศึกษานิเทศก์ไปยังครูและผู้บริหาร โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องจึงจะเกิดประสิทธิภาพได้ การที่ศึกษานิเทศก์จะมีความเป็นอิสระในเชิงความคิดทางวิชาการ ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจ และกระจายอำนาจเกี่ยวกับการตัดสินใจในทางวิชาการ ไปให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ตัดสินใจเอง เพื่อให้งานทางวิชาการตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ก็มีความคล่องตัว การสื่อสารทางวิชาการก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ศึกษานิเทศก์จะมีอำนาจในการตัดสินใจทางวิชาการได้นั้น ผู้บริหารจะต้องบริหาร โดยใช้ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ดังนั้นนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารของศึกษานิเทศก์

3.4.5 การสื่อสารทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ได้นั้น ผู้ส่งสารจะต้องมีความมั่นใจในตนเอง และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง จึงจะทำให้การ ส่งสารดังกล่าวดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารแต่ละครั้ง การที่ผู้ส่งสารจะเกิดความมั่นใจในตนเองอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารนั้น ผู้ส่งสารจะต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง หากสูงกว่าระดับการศึกษาของผู้รับสาร ยังจะทำให้ผู้ส่งสารเกิดความมั่นใจและสื่อสารได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และสามารถสื่อสารทางวิชาการ ได้ด้วยความมั่นใจ ดังนั้นระดับการศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารของศึกษานิเทศก์

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์มี 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุผล ดังนี้

3.5.1 การถ่ายทอดความรู้เป็นการชี้แจง แนะนำ สาธิต อธิบาย หรือการนำเสนอด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลอื่นมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอด ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่นำความรู้ทางวิชาการไปถ่ายทอดให้แก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งความรู้ในทางวิชาการแต่ละเรื่องจะถ่ายทอดด้วยวิธีใด ศึกษานิเทศก์จะต้องสร้างสรรค์สร้างวิธีการถ่ายทอดขึ้นมาเอง จึงจะทำให้การถ่ายทอดความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพ ผู้รับการถ่ายทอดมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติในเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอด ศึกษานิเทศก์จะสร้างสรรค์วิธีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีคุณภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องมีอิสระในทางความคิด และมีอิสระในทางวิชาการ การที่ศึกษานิเทศก์จะมีความเป็นอิสระดังกล่าวได้ ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจในการตัดสินใจในทางวิชาการให้แก่ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งการจะมอบอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวได้ ผู้บริหารจะต้องบริหาร โดยใช้ นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ดังนั้นนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์

3.5.2 การถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์นั้นต้องอาศัยความรู้หลายสาขา ทั้งองค์ความรู้ที่จะนำไปถ่ายทอด และองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีในการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็น องค์ความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขวาง และมีหลากหลายแขนง เพราะผู้รับการถ่ายทอดความรู้ จากศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลมาจากหลากหลายกลุ่ม ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ใน หลากหลายเรื่อง รู้อรอบ และรู้ลึก จึงจะทำให้การถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์เกิด ประสิทธิภาพ การที่ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้มีความรู้ที่หลากหลาย รู้อรอบ และรู้ลึกได้นั้น แหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สำหรับให้ศึกษานิเทศก์ทำการศึกษาค้นคว้านั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้สำหรับให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาค้นคว้านั้นเกิดจากการ

สนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งในแง่สนับสนุนงบประมาณในการจัดหา และสนับสนุนด้านเอกสาร ตำรา หรือสื่อต่าง ๆ นอกจากนั้นเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ก็นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเช่นกัน เพราะหากศึกษานิเทศก์มีเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่ดี ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ก็จะให้ความสนใจให้ความร่วมมือ ไม่เบื่อในการที่จะรับความรู้ และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงควรที่จะได้รับการพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ ให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งศึกษานิเทศก์จะมีความสามารถดังกล่าว ได้ นั้น ก็โดยการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ว่าจะโดยการจัดการฝึกอบรม สนับสนุนงบประมาณให้ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาตนเอง หรือ ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเปิด โอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อันเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้แก่ศึกษานิเทศก์ ดังนั้นการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์

3.5.3 การถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มความสามารถ ในส่วนของ โรงเรียนจะเป็นเวทีให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ และในส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ก็จะเป็นเวทีให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำการถ่ายทอดความรู้เช่นเดียวกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวก็จะต้องให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ และเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความสามารถและมีเทคนิควิธีการในการถ่ายทอดความรู้ที่ดี ส่วน โรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่เป็นเวทีวิชาการ โดยเชิญศึกษานิเทศก์ไปเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ตลอดจนให้ความร่วมมือในกิจกรรมและกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ตามบทบาทหน้าที่ของตนดังกล่าวแล้ว ก็ยากที่การถ่ายทอดความรู้จะเกิดขึ้นได้ หรือเกิดขึ้นได้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้น การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์

3.5.4 ในการปฏิบัติงานใด ๆ คำตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะคำตั้งใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลสำเร็จ รักและศรัทธาในงานที่ปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง คำตั้งใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการกระตุ้นในหลายลักษณะ เช่น การได้รับความสำเร็จตามลำดับขั้นของงานที่ปฏิบัติการ ได้รับคำยกย่องชมเชย การได้รับ โอกาส

การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ เป็นต้นการถ่ายทอดความรู้เป็นภารกิจหนึ่งตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพราะศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ทำให้ครู และผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่บุคคลดังกล่าวต้องการ และเกิดการเรียนรู้ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา หากศึกษานิเทศก์มีกำลังใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ แล้ว ก็จะทำให้การถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์มีประสิทธิภาพ ผู้รับการถ่ายทอดความรู้เกิดการเรียนรู้เป็นอย่างดี ดังนั้นการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์ เพราะจะทำให้ศึกษานิเทศก์มีกำลังใจในการถ่ายทอดความรู้

3.5.5 การปฏิบัติงานใด ๆ จะให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานจนบังเกิดผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงาน อาจเกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากภายนอก หรือเกิดจากการกระตุ้นจากภายในของผู้ปฏิบัติเองก็ได้ ซึ่งถ้าหากผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ การถ่ายทอดความรู้ถือเป็นงานหนึ่งที่ศึกษานิเทศก์จะต้องปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จ เพราะเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิ และสร้างการยอมรับในตัวศึกษานิเทศก์ หากศึกษานิเทศก์ไม่ประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ ศึกษานิเทศก์ก็จะขาดการยอมรับ ชื่อเสียงก็จะเสียหาย ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ก็คือ ศึกษานิเทศก์ต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์

3.5.6 ความรู้ที่ศึกษานิเทศก์นำมาถ่ายทอดให้แก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ นั้น ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นความรู้ที่ศึกษานิเทศก์นำมาถ่ายทอดจึงต้องเป็นความรู้ที่ทันสมัย ทันกับเวลาและเหตุการณ์ เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ก็ต้องเป็นเทคนิควิธีการที่ทันสมัย เพราะวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องก้าวทันวิทยาการและองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาถ่ายทอดแก่ครูและผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ การถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์จึงจะได้รับการยอมรับจากครูและผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้ ศึกษานิเทศก์

จะเป็นผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ และองค์ความรู้ได้นั้นจะต้องได้รับการผลักดัน และกระตุ้นจากผู้บริหาร หากผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ศึกษานิเทศก์มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนไปได้ อันจะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีสิ่งใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ เทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาถ่ายทอดแก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ของศึกษานิเทศก์

3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการประสานงานของศึกษานิเทศก์ มี 4 ปัจจัยได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ และการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

3.6.1 ภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การที่ศึกษานิเทศก์จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลดังกล่าวนี้ การประสานงานที่ดีของศึกษานิเทศก์นับเป็นปัจจัยสำคัญ การประสานงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ประสานงานที่ดีได้จะต้องมีทั้งองค์ความรู้ในเรื่องการประสานงาน และมีศิลปะในการประสานงาน ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประสานงาน ไม่ว่าจะพัฒนาโดยการฝึกอบรม หรือสนับสนุนงบประมาณ ให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำการพัฒนาตนเอง หรือสนับสนุนด้านสื่อ/องค์ความรู้เกี่ยวกับการประสานงาน หรือจัดหาวิธีเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการประสานงานให้แก่ศึกษานิเทศก์ด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น หากปล่อยให้ศึกษานิเทศก์ทำการประสานงาน โดยขาดการสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่ศึกษานิเทศก์แล้ว อาจส่งผลต่อการประสานงานของศึกษานิเทศก์ได้ ดังนั้นการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการประสานงานของศึกษานิเทศก์

3.6.2 รูปแบบและวิธีการประสานงานมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในอดีตการประสานงานส่วนใหญ่จะประสานตามระบบราชการ และหนังสือราชการ ต่อมาเมื่อมีโทรศัพท์ที่ประสานทางโทรศัพท์เพิ่มขึ้นอีก เมื่อเทคโนโลยีทางการสื่อสารก้าวหน้าขึ้น ไม่ว่าจะเป็น โทรศัพท์มือถือ ระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางด้านการประสานงานจากเทคโนโลยีการสื่อสารดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น Line,

Email, Facebook, E-office เป็นต้น การที่ศึกษานิเทศก์จะมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ประกอบในการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการสื่อสาร นำเทคโนโลยีการสื่อสารดังกล่าวมาใช้ในการประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์นำเทคโนโลยีการสื่อสารดังกล่าวมาใช้ประกอบในการสื่อสารและประสานงานด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสำนักงานจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสำนักงาน เพื่อรองรับเทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ ๆ อันจะเป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานงานของศึกษานิเทศก์ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการประสานงานของศึกษานิเทศก์

3.6.3 ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามหากผู้บริหารรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหารคนเดียวจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขาดความคล่องตัว งานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะขาดอำนาจในการตัดสินใจ ต้องคอยรับคำสั่งจากผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถดำเนินการได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ไปยังผู้ปฏิบัติ ให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายและกฎระเบียบ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานก็จะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เป็นการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติด้วยการประสานงานของศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน หากผู้บริหารมอบความเป็นอิสระในทางวิชาการ ให้แก่ศึกษานิเทศก์ กระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการประสานงานไปยังศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์พิจารณาตัดสินใจดำเนินการเอง ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ใช้ความรู้ความสามารถในด้านการประสานงานอย่างเต็มกำลังและเป็นการให้ศึกษานิเทศก์ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ดำเนินการอย่างสุดความสามารถ ไม่ต้องคอยพะวงจากฝ่ายบริหาร นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการประสานงานของศึกษานิเทศก์

3.6.4 การดำเนินงานใด ๆ อาจจะประสบทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว หรืออาจจะประสบทั้งความสำเร็จมากและความสำเร็จน้อย แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย ไม่ว่าจะงานจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็คือกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อ สิ่งหนึ่งที่ช่วยสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก็คือ การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ หากผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเขาก็ควรที่จะได้รับรางวัล หากผู้ปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงาน ก็ควรที่จะมีสิ่งจูงใจให้เขามุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่หือถอย รางวัลและสิ่งจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ท่วมเท และตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในการประสานงานของศึกษานิเทศก์ก็มีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ บางครั้งประสบความสำเร็จ บางครั้งการประสานงานก็ไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ศึกษานิเทศก์ก็ต้องทำการประสานงานอย่างต่อเนื่อง เพราะภาระงานของศึกษานิเทศก์จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ศึกษานิเทศก์ต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม สิ่งหนึ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์สามารถประสานงานได้อย่างต่อเนื่องไม่หือถอย ก็คือกำลังใจ อันเกิดจากการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ ดังนั้นการได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการประสานงานของศึกษานิเทศก์

3.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

3.7.1 บทบาทของศึกษานิเทศก์นั้นเป็นผู้รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ โรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่มีขอบข่ายหลายด้าน ศึกษานิเทศก์จะปฏิบัติคนเดียวไม่ได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง และบุคลากรอื่น ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบุคลากรของ โรงเรียน รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ลักษณะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันจะมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทำงานกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จหรือศึกษานิเทศก์ผู้ปฏิบัติจะสามารถสร้างทีมงาน และทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้ ต้องอาศัยการผลักดันและการกระตุ้นจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นำบุคลากรไปศึกษาเรียนรู้กับทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ นำองค์กรหรือหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอย่างไม่หยุดนิ่ง ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่กระตุ้นส่งเสริมและผลักดัน หรือไม่สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ศึกษานิเทศก์ก็ไม่สามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์

3.7.2 การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จะต้องอาศัยความรู้หลายสาขา ทั้งความรู้ในส่วนที่เป็นศาสตร์ และความรู้ในส่วนที่เป็นศิลป์ ศึกษานิเทศก์จะต้องมีการพัฒนาความรู้ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของตนตลอดเวลา โดยการศึกษอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ในเรื่องของการทำงานเป็นทีมก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องทีมงานและการสร้างทีมงาน ตลอดจนเรื่องการทำงานเป็นทีม นอกจากมีองค์ความรู้แล้ว ศึกษานิเทศก์จะต้องมีความสามารถในเรื่องดังกล่าวด้วย โดยการพัฒนาตนเองและการฝึกฝนตนเอง การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการทำงานเป็นทีม จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อันได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาจสนับสนุนในด้านงบประมาณ เพื่อใช้สำหรับศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนในด้านสื่อ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ สำหรับให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาค้นคว้า และสนับสนุนด้านเวลาและ โอกาส ให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนาตนเอง หากหน่วยงานต้นสังกัดขาดการสนับสนุนแก่ศึกษานิเทศก์ในเรื่องดังกล่าวก็ยากที่การทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์จะประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์

3.7.3 ในการบริหารจัดการงานใด ๆ หากผู้บริหารกระจายอำนาจตัดสินใจ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ผู้ปฏิบัติย่อมจะต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลดีและประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดความสามารถ เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมไม่สามารถที่จะปฏิเสธความรับผิดชอบในงานได้ การทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน หากผู้บริหารมอบความเป็นอิสระในทางความคิด มอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ศึกษานิเทศก์แล้ว ศึกษานิเทศก์ก็ย่อมไม่สามารถที่จะปฏิเสธความรับผิดชอบในเรื่องการทำงานเป็นทีมได้ และจะต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป เพราะถือว่าเรื่องดังกล่าว ศึกษานิเทศก์ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโดยตรงแล้ว การที่ศึกษานิเทศก์จะได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งในเรื่องการทำงานเป็นทีมได้ ก็โดยการที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยใช้นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ ดังนั้น นโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์

3.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจ เจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

3.8.1 ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นบุคลากรหลักที่จะนำความรู้ทางวิชาการ ไปเผยแพร่แก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ ในระดับที่จะเป็นผู้นำบุคคลอื่น ๆ ได้ และต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผลักดันให้ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ยอมรับและปฏิบัติตามได้ การที่ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้นั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ทางวิชาการ ก้าวทันวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยที่การพัฒนาตนเองและการเพิ่มพูนประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์นั้น หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องเป็นผู้สนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สนับสนุนงบประมาณให้ศึกษานิเทศก์เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ สนับสนุนด้านสื่อและเอกสารตำราต่าง ๆ ให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สนับสนุนเวลา และโอกาส ให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาต่อ ตลอดจนการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาศึกษานิเทศก์ หากศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์อาจจะไม่มากเท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์

3.8.2 ภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้โดยง่ายในตัวบุคคล เพราะภาวะผู้นำหมายถึง ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์จึงเป็นความสามารถ หรือศักยภาพของศึกษานิเทศก์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านวิชาการของบุคคลอื่นให้เป็นไปตามที่ศึกษานิเทศก์ต้องการ เรื่องทางวิชาการเป็นเรื่องที่มีขอบข่ายกว้างขวางและเป็นเรื่องที่มีความยืดหยุ่นมีหลายมุมมอง ขึ้นอยู่กับเหตุผลและบริบทไม่มีกฎระเบียบบังคับตายตัวให้ปฏิบัติเหมือนกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในประเด็นทางวิชาการประเด็นเดียวกันอาจมีหลายมุมมอง อาจมีหลายแง่คิด ซึ่งการที่จะให้บุคคลมีแนวคิดทางวิชาการไปในทิศทางเดียวกันเป็นเรื่องที่ต้องใช้ภาวะ

ผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างสูง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เพราะจะต้องมี ทั้งภาวะผู้นำและมีทั้งความรู้ทางวิชาการ ศักยานิเทศก์ที่จะมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้จะต้อง ผ่านการฝึกฝน และจะต้องไม่ย่อท้อหากว่าการใช้ภาวะผู้นำไม่ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่จะทำให้ ศักยานิเทศก์ไม่ย่อท้อ มุ่งมั่น ตั้งใจ แสวงหาและสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ตนเอง ตลอดเวลาก็คือ การมีกำลังใจที่ดี และกำลังใจที่ดีจะมีได้ก็โดยการ ได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจใน การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือในการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นการได้รับรางวัลและ สิ่งจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของศักยานิเทศก์

3.8.3 ผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้ผลักดันและนำองค์กรให้ก้าวทัน ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในด้านการเป็น ผู้นำให้แก่ศักยานิเทศก์ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์ความรู้ทางวิชาการมี การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจะต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ ศักยานิเทศก์ได้พัฒนาและก้าวทันองค์ความรู้ทางวิชาการ ศักยานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำทาง วิชาการ เพราะเป็นผู้รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ โรงเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เนื่องจากองค์ความรู้ทางวิชาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ศักยานิเทศก์จะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจนสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ จะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องนำความเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการมาสู่สำนักงาน และศักยานิเทศก์ เพื่อให้ศักยานิเทศก์เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ ความรู้ทางวิชาการที่มีอยู่ให้ทันยุคทันสมัยยิ่งขึ้น จนเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถนำ องค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ไปเผยแพร่แก่ โรงเรียน ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับได้ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของศักยานิเทศก์

3.8.4 งานทางด้านวิชาการ เป็นงานที่ต้องการอิสระทางความคิด ศักยานิเทศก์ เป็นผู้รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้นำทาง วิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงจะขับเคลื่อนงานในหน้าที่ของ โรงเรียน ครู และ ผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ ศักยานิเทศก์จะเป็นผู้นำทางวิชาการและมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการจนสังคมยอมรับได้นั้น ศักยานิเทศก์จะต้องมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง ในทางวิชาการ ซึ่งความเชื่อมั่นดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ก็ โดยการเป็นผู้มีอิสระในทางความคิดใน เชนงวิชาการ ทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ให้เกิดองค์ความรู้ในทางวิชาการด้วยตนเอง

โดยที่การกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจในทางวิชาการ และกระจายความรับผิดชอบในทางวิชาการไปยังศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถตัดสินใจในทางวิชาการด้วยตนเองได้ ดังนั้นนโยบายการบริหารแบบกระจายอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์

3.8.5 ศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบทางด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ โรงเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งจนสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นที่ยอมรับแก่สังคม จึงจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้ที่กระทำดังกล่าวได้จะต้องเป็นผู้มีใจรัก และศรัทธาในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพราะการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์จะไม่มีกรทำให้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เสื่อมเสีย แต่จะพัฒนาและปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้ดีที่สุด รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงจะได้รับการยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกับ โรงเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น หากศึกษานิเทศก์ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อาจจะประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ และจะเป็นการทำให้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เสื่อมเสียไปโดยปริยาย ดังนั้นเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์

3.8.6 ในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุมเท ตั้งใจ และเพียรพยายามให้การปฏิบัติงานของตนประสบความสำเร็จ ศึกษานิเทศก์จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและจะต้องสร้างตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะบทบาทหน้าที่ประการหนึ่งของศึกษานิเทศก์ก็คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์ที่จะเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ จะต้องมีความมุ่งมั่น ทุมเท ตั้งใจ และเพียรพยายาม พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั่นคือจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการที่จะสร้างตนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ หากไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ก็จะไม่มีหรือมีก็น้อย ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์

4. ตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ องค์ประกอบด้านกระบวนการประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุน องค์ประกอบด้านผลผลิต ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีความสัมพันธ์กันในเชิงระบบ โดยองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ เพื่อให้เกิดผลตามองค์ประกอบด้านผลผลิต โดยศึกษานิเทศก์จะดำเนินการในกลยุทธ์ตามกระบวนการพัฒนาตนเองและกลยุทธ์ตามกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ จะดำเนินการในส่วนของกลยุทธ์ตามกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และดำเนินการในส่วนของกลยุทธ์ตามกระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่นำมาสร้างตัวแบบได้มาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยนำข้อมูลจากผลการวิจัย ในระยะที่ 2 มากำหนดเป็นจุดแข็ง (Streng) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opotunity) และนำผลการสัมภาษณ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นอุปสรรค (Treat) แล้วกำหนดวิธีส่งเสริมจุดแข็ง กำจัดจุดอ่อน ลดทอนโอกาส และหลบหลีกอุปสรรค โดยกำหนดเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติ จากนั้นจึงนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาจัดทำเป็นโครงสร้างตัวแบบ

4.2 การจะพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ประกอบในทฤษฎีระบบประกอบไปด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ดังนั้นตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีโครงสร้างครบทั้ง 3 องค์ประกอบ

4.3 องค์ประกอบด้านปัจจัยในตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ เพราะบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

4.4 องค์ประกอบด้านกระบวนการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุน ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยก็เพราะองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย บุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ซึ่งบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน โดยศึกษานิเทศก์จะต้องดำเนินการในส่วนของ การพัฒนาตนเองและการปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ จะดำเนินการในส่วนของ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และในการที่จะพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์นั้นจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 กระบวนการคือ การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งแต่ละกระบวนการจะมีกลยุทธ์และกิจกรรมแตกต่างกันออกไป การที่องค์ประกอบด้านกระบวนการตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 กระบวนการดังกล่าวก็ด้วย เหตุผลว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On The Job Training) จึงต้องดำเนินการทั้งการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำกลยุทธ์ในกระบวนการต่าง ๆ ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ พร้อมกับกำหนดมาตรการในการดำเนินงานเพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุผล ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรกำหนดให้เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดหาปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ด้วย

1.1.3 นโยบายเร่งด่วนที่ควรกำหนดและดำเนินการคือการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีสมรรถนะในด้านการวิจัย และการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทำการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แล้ว ควรมีการประเมินนโยบายดังกล่าวเป็นระยะ ๆ ด้วย

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดแผนงานในแต่ละปีให้ครอบคลุมกลยุทธ์ต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

1.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้บรรลุผล

1.2.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ดังต่อไปนี้ให้ได้อย่างเพียงพอ คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารแบบการกระจายอำนาจ การ

สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การได้รับรางวัล และสิ่งจูงใจ และเจตคติต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์

1.2.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดมาตรการให้ศึกษานิเทศก์ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง

1.2.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ และกระบวนการสนับสนุน ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

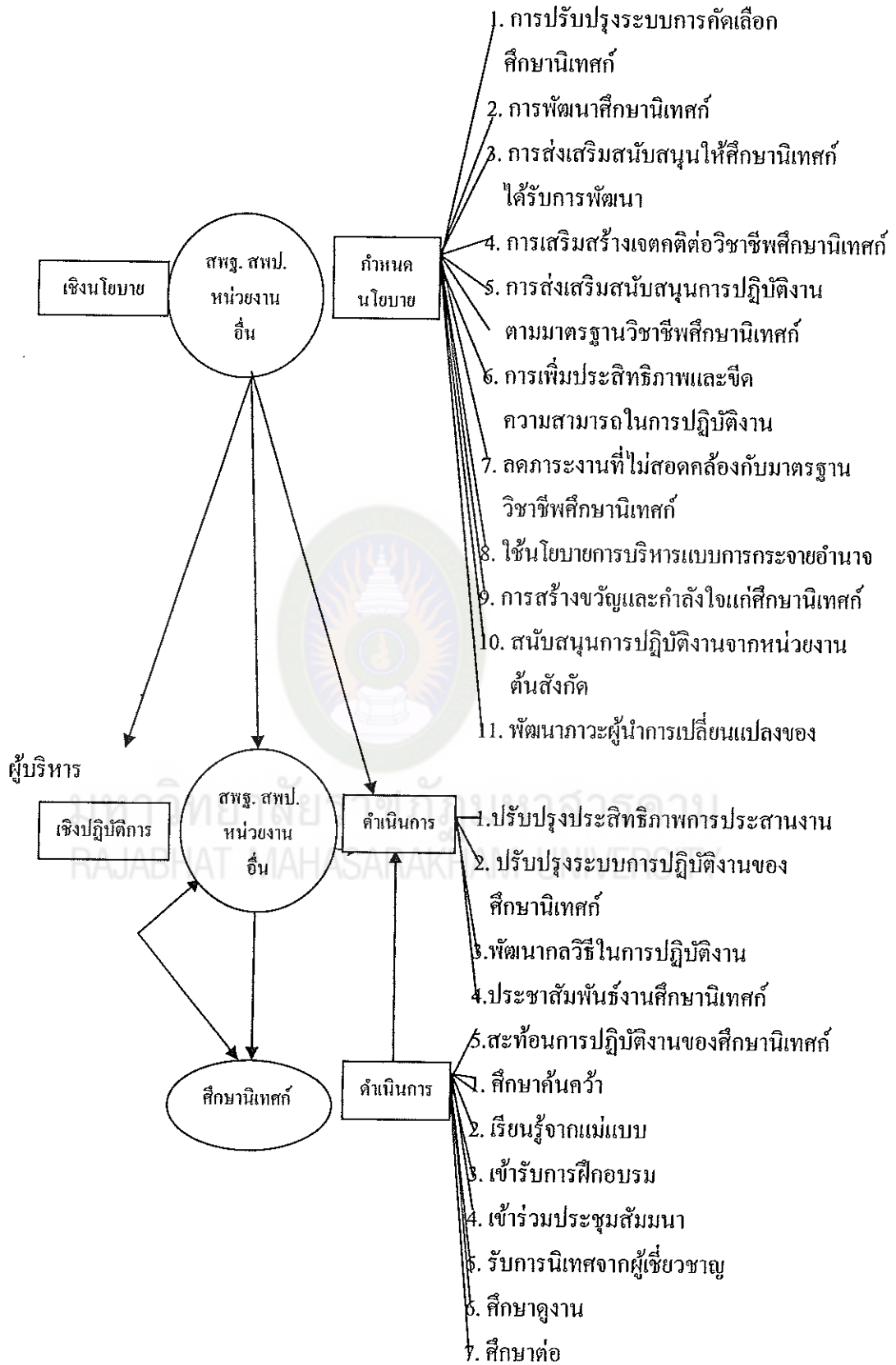
1.2.6 ศึกษานิเทศก์ ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่องและครบถ้วนทุกกลยุทธ์

1.2.7 ศึกษานิเทศก์ ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่างๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ได้มาตรฐาน

1.2.8 บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ควรหาวิธีเพิ่มพูนสมรรถนะการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะการสื่อสารของศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้น

1.2.9 ศึกษานิเทศก์ ควรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะต้องเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ในการดำเนินการตามโครงสร้างและทิศทางตามตัวแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่ผู้วิจัยได้สร้างตัวแบบ การนำผลการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 ตัวแบบการนำผลการวิจัยไปใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้ครอบคลุมพื้นที่ในภาคภูมิศาสตร์ หรือครอบคลุมพื้นที่ทั้งประเทศ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.3 ควรศึกษาปัจจัยโดยตรง และปัจจัยโดยอ้อมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จากกลุ่มประชากรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษานิเทศก์

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัย สมรรถนะ และผลการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY