



การพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐาน
สมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตาม
ข้อตกลงการพัฒนางาน

The Development of Educational Supervisors in Educational
Area Service Office to Support Competency-based Curriculum
and Academic Standing Evaluation; Performance Appraisal

¹ลภัสรดา เกตุเอม Lapasrada Ketaim

²ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ Sakdipan Tonwimonrat

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Educational Administration Program, Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: lketaim@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 2. ทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางานใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นที่ยอมรับในด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน จำนวน 19 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 20 แนวทาง อาทิเช่น (1) การพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านการอบรมในรูปแบบผสมผสาน (2) การพัฒนาทักษะการนิเทศหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเขตตรวจราชการ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ และ (3) ส่งเสริมการพัฒนาศึกษานิเทศก์และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน 2. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ประกอบด้วย 20 แนวทาง อาทิเช่น (1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ (2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำข้อตกลง

พัฒนางานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ (3) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในงานนิเทศทางการศึกษา (4) การพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาศึกษานิเทศก์; หลักสูตรฐานสมรรถนะ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are twofold: 1. to acknowledge the guidelines of the development of educational supervisors in educational area service office to support Competency-based Curriculum. 2. to know the guidelines of the development of educational supervisors in educational area service office to hold up academic standing evaluation; performance appraisal by using EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) technique. The researcher chose 19 experts who are well accepted in Competency-based Curriculum, Human Capital Development, and Assessment of Academic Rank through Performance Evaluation Based on Work Development Agreements areas by using Purposive Sampling process. The data collection tools are semi-structured interview and opinion questionnaire. Statics used to analyze data are median, mode, and interquartile range. The study found that: 1. Guidelines for Developing Education Supervisors in Educational Service Areas to Support Competency-Based Curriculum This includes 20 guidelines, such as: (1) Developing education supervisors with knowledge of education management using a competency-based curriculum through blended training. (2) Developing skills in curriculum supervision and learning management for competencies through the creation of professional learning communities at the educational service area, regional inspection, national, and international levels. (3) Develop education supervisors and continuously evaluate their progress using digital technology as a foundation. 2. Guidelines for Developing Education Supervisors in Educational Service Areas to Support Professional Qualification Evaluation Based on Performance Agreement This includes 20 guidelines, such as: (1) Developing an understanding of the criteria for professional qualification evaluation. (2) Developing an understanding of how to create performance development agreements that align with professional standards. (3) Developing digital technology skills to effectively apply them in educational supervision tasks. (4) Developing skills in creating innovative educational supervision methods and conducting educational research.

Keywords: The Development of Educational Supervisors; Competency-based Curriculum; Performance Appraisal



บทนำ

การพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนำสู่ การขับเคลื่อนยังกลุ่มเป้าหมายด้วยแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 ซึ่งมีประเด็นที่ ต้องพัฒนาหลายประเด็นตามที่พันธกิจกำหนด โดยมีพันธกิจที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม ศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม หลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 และ 2) คือพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ จาก การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ด้าน คุณภาพผู้เรียน คือส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี ความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มี ความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา ของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่ การปฏิบัติ สำหรับด้านหลักสูตรและอื่นๆ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาฐานานุวัตที่ศตวรรษที่ 21 หลายหลาย เช่น Career Education, Competency Building, Creative Education (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570)

นอกจากนี้สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพบว่าแนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการสู่การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ควรมีคู่มือที่สมบูรณ์เหมาะสมก่อนการใช้อย่างจริงจัง และการดำเนินการเป็น หลักสูตรสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐาน สมรรถนะ และระยะที่ 2 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา, 2562) กลุ่มมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการ ทดลองนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ตอนต้น (ป.1-3) จากสถานศึกษาในสังกัดต่างๆ ทั้ง 4 ภูมิภาค ทั่วประเทศ จำนวน 6 โรงเรียน และใน ปีงบประมาณ 2563 - 2564 สำนักงานสภาการศึกษาได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนากรอบ สมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้ผลลัพธ์ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิด ขึ้นกับครูในเชิงบวกหลายประการ เช่น ครูมีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยผู้เรียน และช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ได้ดีในขณะเดียวกันครูก็เผชิญ กับปัญหาด้านขาดความชำนาญ และขาดความมั่นใจ ยังไม่เข้าใจคำอธิบายสมรรถนะ และการนำ กรอบสมรรถนะไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน ครูขาดความมั่นใจในการจัดทำแผนการ

จัดการเรียนรู้ มีความกังวลเรื่องความไม่ถูกต้องและไม่ครบตามตัวบ่งชี้ต่างๆ ในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งครูมีแนวทางการปัญหาหลายวิธี เช่น ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC), ปรึกษาผู้บริหาร และปรึกษาคณาจารย์เพื่อขอคำแนะนำ เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะจากการงานทดลองใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะทั้ง 2 ระดับ สามารถสรุปใจความสำคัญของข้อเสนอ ที่กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ กับบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งศึกษานิเทศก์คือบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญในการเข้าร่วมแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของหลักสูตรที่ถูกต้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ คือการนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับภาระงานของศึกษานิเทศก์ด้วย ซึ่งการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ เพื่อนำสู่การออกแบบแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีนักทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ให้แนวคิด สำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาการศึกษา เช่น เดสเลอร์ (Gary Dessler) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้คน ในองค์กรมีความรู้และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน (Dessler, 2014) นอกจากนี้ลิ้มพร้อมด้วยคณะ ได้กล่าวถึง กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and HRD Process) ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบ 3) การดำเนินการ และ 4) การประเมินผล (Lim, et al., 2013)

นักทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจอีกท่าน ได้แก่ ดีลาฮาเย (Delahaye) ได้ตีพิมพ์หนังสือ “Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management” และได้เสนอตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน คือ 1) การสร้างความรู้ใหม่ 2) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) การเรียนรู้ในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้จากชุมชนนักปฏิบัติ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการความหลากหลาย และ 6) หุ้นส่วนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแสวงหาเครือข่ายการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรผ่านสถาบันต่างๆ ภายนอกองค์กรเพื่อเสริมความพร้อมโดยไม่ต้องลงทุนสร้างการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการจัดประสบการณ์โดยองค์การการสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ มีข้อดีหลายประการ เช่น ประหยัดเวลา กระทำได้คราวละจำนวนมาก และ ช่วยสร้างเครือข่ายขยายแนวร่วมการพัฒนาบุคลากรและองค์กร (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559)

จากทฤษฎีที่ได้อีกตัวอย่างข้างต้น สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางานได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเทคนิคการวิจัยอนาคต EDFR โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยโดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของงานวิจัยเรื่องนี้จำนวน 19 คน วิธีเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติความเหมาะสม ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 คน กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 4 คน สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Interview) เมื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 19 คน ผู้วิจัยดำเนินการถอดบทสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร และเรียบเรียงข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Content Analysis) เพื่อเขียนเป็นประเด็นหรือแนวโน้ม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และดำเนินการรวบรวมข้อมูลการวิจัยในรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 โดยการนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม เพื่อพิจารณาประเมินค่าโอกาสความเป็นไปได้ หรือควรจะเป็นในประเด็นต่างจากที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 ท่านโดยใช้ช่องทางออนไลน์หรือทางไปรษณีย์ เพื่อให้

ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามกลับมา และนำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อสรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ มี 20 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างศึกษานิเทศก์ในสังกัดเดียวกัน ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะ ในทิศทางเดียวกัน 2) ส่งเสริมผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้หลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนกระบวนการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ 3) ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรร่วมกันกำหนด ทิศทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรฉบับปัจจุบันก่อนเพื่อนำสู่ การเตรียมความพร้อม สำหรับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในอนาคต 4) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อพิจารณาความพร้อม และสามารถวางแผนการนิเทศโรงเรียนได้ ซึ่งข้อมูลที่นำมาพิจารณา ได้แก่ ด้านขนาดโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสม 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรปรับปรุงแบบการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับศึกษานิเทศก์ให้อยู่ในรูปแบบการฝึกนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงด้านการนิเทศการศึกษามากกว่าการอบรมให้ความรู้ด้วยการบรรยาย 6) จัดแหล่งเรียนรู้ที่มีมาตรฐานให้ศึกษานิเทศก์ ในรูปแบบ online และ on demand โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน เพื่อให้สามารถทบทวนความรู้ได้ตลอดเวลา Anywhere Anytime 7) สร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติด้าน การนิเทศหลักสูตรการศึกษาผ่านการประชุมด้านการศึกษาระดับนานาชาติในรูปแบบ online หรือ on-site 8) พัฒนาความรู้และทักษะในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อเป็นเครื่องมือในการนิเทศทางการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา 9) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน Digital Training Platform โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในข้อมูลส่วนบุคคล 10) พัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Ai เข้ามามีส่วนร่วมในการ สืบค้น เสาหาประมวลผล จัดลำดับและการแข่งขันเชิงวิชาการต่างๆ 11) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น องค์กรที่พัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน สถานประกอบการต่างๆ ตลอดจนชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้มีหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเพื่อทักษะอาชีพได้ 12) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ เพื่อหารือถึงแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะให้ชัดเจน เพื่อเรียบเรียงเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ ในอนาคต 13) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการประเมินตนเองด้านความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาการด้านหลักสูตรและ



กระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในรอบ 6 เดือน / 12 เดือน ผ่านระบบการประเมินผลแบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถแสดงผลลัพธ์ได้รวดเร็วประหยัดเวลา และนำสู่แนวทางการพัฒนาต่อไปอย่างรวดเร็ว 14) หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนากระบวนการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การนิเทศทางการศึกษา 15) ส่งเสริมให้มีกระบวนการจัดการความรู้ของศึกษานิเทศก์และนักการศึกษา ในหลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านกระบวนการ PLC ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 16) พัฒนาความรู้ความเข้าใจ ให้กับศึกษานิเทศก์ เรื่องกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะโดยการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน เพื่อให้สะดวกต่อการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ 17) ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ผ่านการพัฒนาแบบ On the job training เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้รายละเอียดงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากสถานการณ์จริง 18) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ที่หลากหลาย เพราะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้ 19) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สำหรับการนิเทศครูผู้สอน ให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 20) มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในด้านสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายศึกษานิเทศก์ เพื่อเป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น เครือข่ายเรื่องหลักสูตรการศึกษาชาติ ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สำหรับแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน พบว่ามี 20 แนวทาง ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาข้อมูลมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ทุกระดับ วิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน กคศ.ที่ ศธ.0206.4/ว3 2) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาและทำความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 3) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และภาระงานในขอบข่ายของกลุ่มนิเทศฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ครบถ้วน 4) ดูแลศึกษานิเทศก์ให้รักษาวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ราชการที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ 5) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยเน้นเชิงวิชาการเป็นหลัก ได้แก่ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสู่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 6) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่แสดง ให้เห็นถึงกระบวนการนิเทศ อย่างเป็นลำดับขั้น และสามารถพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนได้ 7) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและครูผู้สอน และต้องสามารถพัฒนาจุดอ่อนเชิงวิชาการของสถานศึกษาในการดูแลได้ในระดับดีขึ้น 8) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนากระบวนการนิเทศเชิงพัฒนา โดยสามารถนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 9) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

ที่ตนดำรงอยู่ เพื่อสามารถสังเคราะห์ภาระงาน และนำสู่การจัดทำข้อตกลงพัฒนางานได้สอดคล้องกับระดับความคาดหวัง 10) ให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการอ่าน และเขียนเชิงวิชาการในระดับดี เพื่อใช้สำหรับการเขียนข้อตกลงพัฒนางาน ที่สามารถสร้างระบบการทำงานร่วมกัน กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยมุ่งหวังที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด 11) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ การสร้างสรรค์นวัตกรรมนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาระงานตามมาตรฐานวิชาชีพ 12) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ วิจัยด้านการนิเทศทางการศึกษา 13) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน 14) ส่งเสริมให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ตามลำดับขั้นตอน และระบบดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับระบบการขอเลื่อนวิทยฐานะ DPA เพื่อสามารถวางแผนการขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะได้ถูกต้องรวดเร็ว 15) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้อยู่ในระดับความคาดหวังที่ตนเองต้องการขอเลื่อนปรับวิทยฐานะ เพื่อนำสู่การเขียนรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ / รายงานการวิจัยด้านการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม 16) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนากระบวนการนิเทศที่สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับการนิเทศได้ ในด้านการการออกแบบกระบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 17) พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เข้าใจรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับงานผ่าน Digital Training ซึ่งสามารถเข้าถึงได้แบบรายบุคคล และมีหลักสูตรการพัฒนาครบถ้วนตามมาตรฐานวิชาชีพ 18) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกเพื่อให้สามารถนิเทศทางการศึกษาได้ดีมีความสามารถระดมทรัพยากร และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาเชิงคุณภาพที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 19) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารภาษาไทยในระดับดี และภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐาน CEFR ให้อยู่ในระดับดี หรือระดับ B2 ขึ้นไป เพื่อเพิ่มโอกาสในการร่นระยะเวลาการขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะ 20) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถ สร้างความยั่งยืน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ให้เกิดแก่ครูผู้สอนได้ด้วยกระบวนการนิเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน นั้น ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างศึกษานิเทศก์ในสังกัดเดียวกัน ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เป็นผู้นำในการพัฒนาสมาชิกศึกษานิเทศก์ด้านความรู้หลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนกระบวนการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรฉบับปัจจุบันก่อน เพื่อนำสู่การเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในอนาคต ศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อพิจารณาความพร้อม และสามารถวางแผนการ



นิเทศโรงเรียนได้ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาพิจารณา ได้แก่ ด้านขนาดโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ที่หลากหลาย เพราะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้ และส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สำหรับการนิเทศครูผู้สอน ให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะผ่านการพัฒนาแบบ On the job training เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้รายละเอียดงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากสถานการณ์จริง จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความรู้ความเข้าใจกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยกระบวนการขับเคลื่อนการสร้างองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษายังสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของธีรเดช รุ่งมงคล ที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ธีรเดช รุ่งมงคล, 2562) และสอดคล้องกับการศึกษาของพลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุคการบริหาร งานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย การฝึกสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การอภิปรายตัวแบบพฤติกรรมการวิเคราะห์งาน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่นและรวดเร็วขึ้น 2) มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กร (พลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์, 2567)

สำหรับแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน พบแนวทางดังนี้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน สร้างความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานวิทยฐานะ ของศึกษานิเทศก์ทุกระดับวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน กคศ.กำหนด เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ สมบูรณ์ครบถ้วน ดูแลศึกษานิเทศก์ให้รักขานินย มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการนิเทศอย่างเป็นลำดับขั้น และสามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและครูผู้สอน และต้องสามารถพัฒนาจุดอ่อนเชิงวิชาการของสถานศึกษาในการดูแลได้ในระดับดีขึ้น

ส่งเสริมการการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานที่สามารถนำสู่นวัตกรรมการนิเทศ และการวิจัยทางการนิเทศการจัดการศึกษา

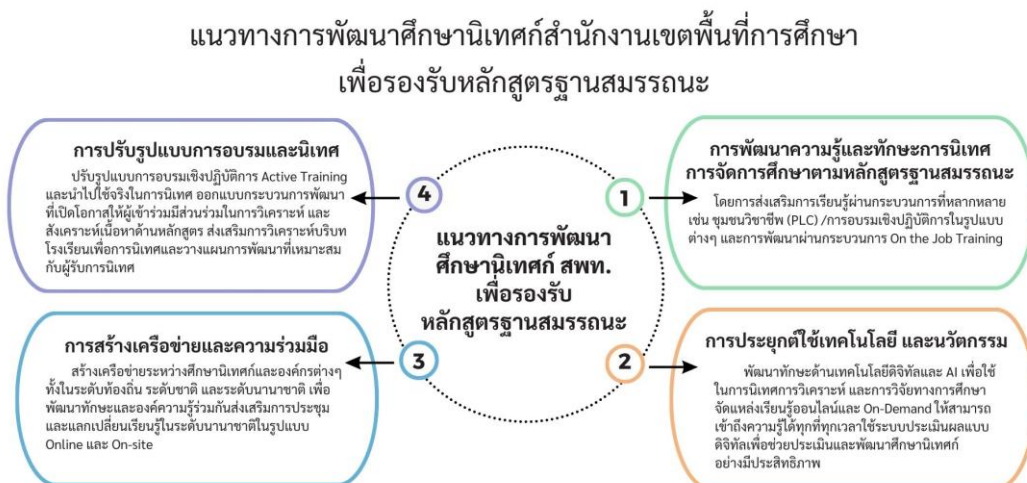
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของดารณีย์ พยัคฆ์กุล ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 พบว่า 1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ 2) สมรรถนะด้านความรู้ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ 2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า จากสมรรถนะดังกล่าวก่อให้เกิดองค์ความรู้ คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สิ่งจำเป็นที่ควรสร้างคือเครือข่ายความร่วมมือ โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปสู่การร่วมพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์เพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป แนวทางต่อมาก็คือควรมีกิจกรรมหรือหลักสูตรที่พัฒนา ให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการอ่านและเขียนเชิงวิชาการในระดับดีเพื่อใช้สำหรับการเขียนรายงานนวัตกรรมการนิเทศ และรายงานการวิจัยซึ่งสามารถสร้างระบบการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยมุ่งหวังที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการสร้างสรค์นวัตกรรมนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาระงานตามมาตรฐานวิชาชีพส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ วิจัยด้านการนิเทศทางการศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ดังกล่าว (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2564.)

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของราม่า (Ading Rahman Sukmara) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) เพื่อรักษาคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการควบคุมการสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร การฝึกอบรม ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การพัฒนาอาชีพ และการเกษียณอายุ ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เชิงพรรณนา (descriptive qualitative analysis) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่สิ่งต่างๆ เช่น การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการผลิต การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์ในงาน การเกษียณอายุ และการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงเรียนสามารถมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยหวังว่าผลการศึกษา ในครั้งนี้จะช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ สามารถดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Ading Rahman Sukmara, 2024)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

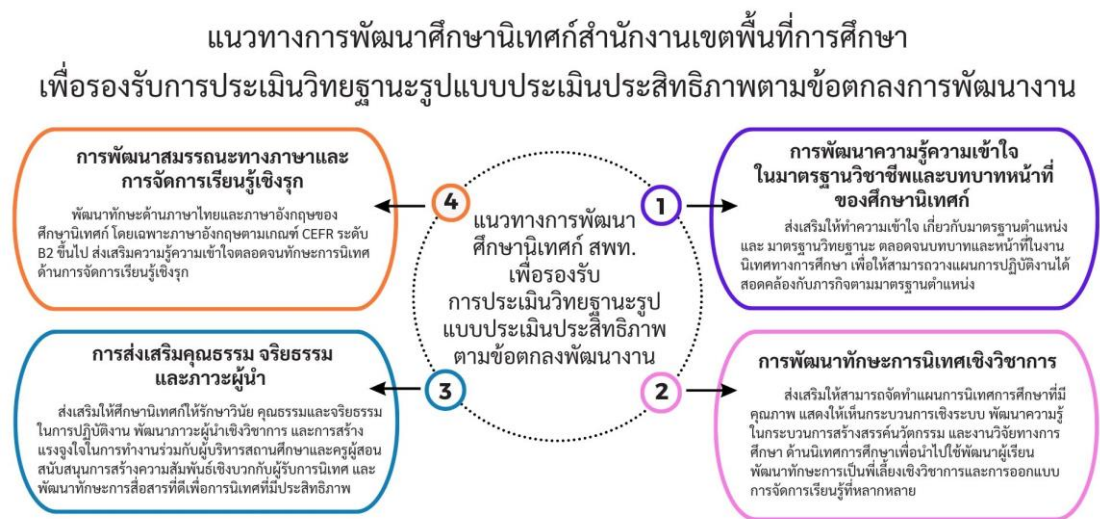
1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 20 แนวทาง สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะการนิเทศการจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะในกลุ่มวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ด้านหลักการทฤษฎีและกระบวนการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ พัฒนาผ่านกระบวนการ On the Job Training และเพิ่มพูนความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และการนิเทศแบบชี้แนะ Coaching เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อใช้ในการนิเทศ การวิเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และ On-Demand ให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ใช้ระบบประเมินผลแบบดิจิทัลเพื่อช่วยประเมินและพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ สร้างเครือข่ายระหว่างศึกษานิเทศก์และองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับนานาชาติในรูปแบบ Online และ On-site 4) การปรับปรุงแบบการอบรมและนิเทศ ปรับรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการให้เน้นการฝึกปฏิบัติและนำไปใช้จริงในสถานการณ์การนิเทศ ออกแบบกระบวนการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร ส่งเสริมการวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเพื่อการนิเทศและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ประกอบด้วย 20 แนวทาง สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและบทบาท

หน้าที่ของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ ได้ศึกษาและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ มาตรฐานตำแหน่ง และ มาตรฐานวิทยฐานะอย่างละเอียด ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ในงานนิเทศทางการศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจตามมาตรฐานตำแหน่ง นำสู่การพัฒนาความรู้ด้านการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะการนิเทศเชิงวิชาการ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพแสดงให้เห็นกระบวนการเชิงระบบและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ พัฒนาความรู้ในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยด้านนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน พัฒนาทักษะให้สามารถเป็นพี่เลี้ยงเชิงวิชาการและการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับสถานศึกษาและครูผู้สอน 3) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ให้รักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้รับการนิเทศ และพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาสมรรถนะทางภาษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษของศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR ระดับ B2 ขึ้นไป



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน

บทสรุป

1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้

- 1) การพัฒนาความรู้และทักษะการนิเทศการจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC)
- 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาทักษะ



ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อใช้ในการนิเทศ การวิเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษา 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ สร้างเครือข่ายระหว่างศึกษานิเทศก์และองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ 4) การปรับปรุงแบบการอบรมและนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ทั้งนี้สามารถสังเคราะห์เป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของวิชาศึกษานิเทศก์ 2) การพัฒนาทักษะการนิเทศเชิงวิชาการ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพแสดงให้เห็นกระบวนการเชิงระบบและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาความรู้ 3) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ 4) การพัฒนาสมรรถนะทางภาษาโดยการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษของศึกษานิเทศก์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางานครั้งนี้ ไปใช้กับศึกษานิเทศก์ในสังกัดอื่นๆ เพื่อสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ครั้งนี้ ไปใช้กับตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

3. ควรนำเสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ครั้งนี้ไปยังผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาถึงหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีหลักการแนวคิดทฤษฎีเรื่องใดบ้างที่ศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้เหมาะสมกับสมรรถนะวิชาชีพ

2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Ai ให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเป็น Coach สำหรับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้

เอกสารอ้างอิง

- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). “สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6”. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(2): 21-28.
- ธีระเดช รุ่งมิ่งคล. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พลัฏฐ์ อาริวงค์ศิลป์. (2567). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล” *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(1): 347-356.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). “*Delahaye’s Wider Theoretical Model, 2005*”: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). “รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถม ศึกษาตอนต้นสำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- Ading Rahman Sukmara. (2024). Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education Journal Ekonomi. Volume13, Number 03.
- Gary Dessler. (2014). *A Framework for Human Resource Management*, 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghee Soon Lim, et al. (2013). “*Human Resource Development for Effective Organizations: Principles and Practices Across National Boundaries*”. Singapore: New Tech Park: Cengage Learning Asia Pte Ltd.

