

สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยง
ในยุคชีวิตวิถีใหม่สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
Situations, Needs and Developing Guidelines
for Internal Mentoring -Supervision in New Normal for School Under
Buengkan Primary Educational Service Area Office

สุดารัตน์ ขำขันมะรี¹, จารุวรรณ เขียนน้ำชุม^{2*}, อัครวัฒน์ บุปผาพิทักษ์ศักดิ์³
Sudarat Khakhanmaree¹, Jaruwan Kheawnamchum^{2*}, Akkharawat Buppataweesak³

^{1, 2*, 3} สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

^{1, 2*, 3} Educational Administration and Development Program,

Faculty of Education Nakhon Phanom University

*Corresponding author; E-mail: jaruwan_jaru@npu.ac.th

Received 1 July 2024 Revised 24 November 2024

Accepted 6 December 2024 Available online 23 December 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา 3) พัฒนาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 338 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นมีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการดำเนินการนิเทศ 3) แนวทางพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน

แบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านเตรียมการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการเตรียมการก่อนการนิเทศ การสร้างความเข้าใจ สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ สถานศึกษาควรมีคู่มือการใช้ไว้อย่างชัดเจน 3) ด้านการติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการประชุมถึงขั้นตอนกระบวนการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศ เพื่อที่จะมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: นิเทศแบบพี่เลี้ยง, การนิเทศภายใน, ความต้องการจำเป็น

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current and desired state of internal mentoring supervision in the new normal for educational institutions, 2) assess the needs for internal mentoring supervision in the new normal for educational institutions, and 3) develop guidelines for improving internal mentoring supervision in the new normal for educational institutions. The sample group consists of 338 educational administrators and teachers from schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office for the 2022 academic year, selected by stratified random sampling. The research instruments included four sets: 1) a questionnaire on the current state, with a reliability of .98, 2) a questionnaire on the desired state, with a reliability of .98, 3) a structured interview form, with a content validity index of 1.00, and 4) an assessment form for the appropriateness and feasibility of the guidelines for developing internal mentoring supervision in the new normal, with a content validity index of 1.00. The statistics used include percentage, mean, standard deviation, and the modified priority needs index.

The research findings indicate that: 1) the current state of internal mentoring supervision in the new normal for educational institutions is at a high level overall, while the desired state is at the highest level overall; 2) the needs are higher than the overall value, including aspects of supervision implementation and evaluation; 3) the guidelines for developing internal mentoring supervision in educational institutions in all four areas are as follows: 1) Preparation for supervision: educational institutions should prepare in advance, create understanding, and develop diverse supervision media and tools; 2) Implementation of supervision: educational institutions should have a clear manual for use; 3) Follow-up on supervision results: educational institutions should hold meetings to discuss the supervision process steps; 4) Evaluation of supervision results: educational institutions should inform the supervisees of the evaluation results to provide recommendations or guidelines for further work improvement.

Keywords: Mentoring Supervision, Internal Supervision, Needs

บทนำ

ปัจจุบันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการศึกษาในทุกมิติ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่างกว้างขวางและก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา เด่นชัดที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่ต้องดำเนินงานต่อมิให้หยุดชะงัก เพราะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนนั่นก็คือคุณภาพของประชากรในอนาคต จึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบเกิดนวัตกรรมทางความคิดโดยมีการปรับรูปแบบของการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการนิเทศการศึกษาในรูปแบบใหม่ มีการนำสื่อออนไลน์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ จึงทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ขึ้น เรียกว่าการจัดการเรียนรู้ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (เทือน ทองแก้ว, 2563) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบโทรทัศน์ (On-air) การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On-demand) การจัดการเรียนการสอนแบบถ่ายทอดสด (Online) การจัดการเรียนการสอนด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On-hand) และการจัดการเรียนแบบผสมผสานหลายรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาและเป็นกระบวนการที่มีจุดหมายหลักในการช่วยพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ เพื่อช่วยกันปรับปรุง และพัฒนา การดำเนินงานของบุคลากร ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยวิธีการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จุฬารักษ์ โคตรจักร, 2562) นอกจากนี้การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนและกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพ ของตนเองได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในที่สุด (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556)

การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการนิเทศภายในอีกวิธีการหนึ่ง ที่ใช้เทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างบุคลากรในองค์กร การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบการช่วยเหลือครูในลักษณะพี่เลี้ยงโดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า โดยการดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่เข้าสู่วิชาชีพหรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อยอดองค์ความรู้หรือขยายต่อให้ผู้อื่นได้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป (สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ผุง, 2562) ดังนั้น การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพการนำเทคนิคการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ เนื่องจากการนิเทศแบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจ

ที่มีอยู่หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งการมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ จะทำให้ครูสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง (สุวดี อุปินใจ, 2562) การให้คำชี้แนะ มีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน(Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาและนำแนวทาง พัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา อันจะเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทางวิชาการที่จะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างการจัดการศึกษา สามารถที่จะดำเนินการจัดการนิเทศ การศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ทบทวนวรรณกรรม

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการร่วมกันระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณภาพ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556; รุจิรา ทองวุฒิ, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559; จุฬารักษ์ โคตรจักร, 2562)

การนิเทศภายในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการ จัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนใน การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้ 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา 3) นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบและขออนุมัติการดำเนินการ 4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ 5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุม ปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ 6) ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ) 7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนาผลงานสำเร็จ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ เพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ ประสบผลสำเร็จ 2) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอน คำโครงการทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัด ที่มีอยู่ 3) ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่อง ตามที่กำหนดไว้ 4) การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุนให้สามารถทำงานจนบรรลุผล

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.ส.ตูล (2562) ได้เสนอกระบวนการนิเทศว่า มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัญหาหรือศึกษาหาความจำเป็นของการนิเทศ 2) วางแผนการนิเทศ 3) เตรียมการนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศ 5) ประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศ 6) รายงานผลการนิเทศ

การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง

ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

Ann Rolfe (2015) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงว่า การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เป็นการพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในเพื่อนำไปสู่อนาคต ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลสองคนหรือมากกว่าในกระบวนการมีการส่งเสริมให้นำไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินการไปคนเดียว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงว่า หมายถึง การช่วยเหลือครูในลักษณะพี่เลี้ยงโดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือการจัดให้เกิดการเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น พี่เลี้ยงจะเรียกว่า “Mentor” ส่วนบุคคลผู้รับการนิเทศจากพี่เลี้ยงเรียกว่า “Mentee”

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2556) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นการดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยให้มีแนวทางใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฝุง (2562) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) นั้นเป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับบุคลากรที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานในระดับสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและอื่น ๆ ที่จะทำให้อัตลักษณ์สูงขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนไม่หยุดนิ่งและมีการต่อยอดองค์ความรู้หรือขยายต่อให้ผู้อื่นได้อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

รูปแบบของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

Sweeny (2008) ได้กำหนดรูปแบบการดูแลแบบพี่เลี้ยงโดยใช้หลักการประเมินตนเองในการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาเองเห็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง โดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนถึงสิ่งที่ควรทำต่อไป โดยรูปแบบการให้คำปรึกษา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน

รูปแบบที่ 1 บอก (Tell) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นการสอนเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่คำตอบหรือวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องโดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ถ่ายทอดสู่ผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 2 เสนอแนะ (Sell) โดยผู้รับคำปรึกษาจะเรียนรู้และทราบว่าคำตอบคำถามอย่างไรให้เหมาะสมกับในสถานการณ์ที่อาจมีคำตอบแตกต่างกันไป โดยผู้ให้คำปรึกษาจะคอยดูอยู่เป็นระยะแต่ทั้งนี้การตัดสินใจหลักจะขึ้นอยู่กับผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 3 เสนอแนะ (Collar ate) โดยทั้งสองคนจะกลายมาเป็นคู่กันอย่างแท้จริงรู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของสำหรับการให้คำปรึกษาร่วมกัน โดยพี่เลี้ยงต้องนำผู้รับคำปรึกษาเข้าสู่สถานการณ์การเรียนรู้

รูปแบบที่ 4 มอบอำนาจ (Delegate) เป็นขั้นสุดท้ายโดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้สนับสนุนผู้รับคำปรึกษาซึ่งนับว่าเป็นขั้นที่ยากสำหรับพี่เลี้ยงหลาย ๆ ท่าน ผู้รับคำปรึกษาต้องสามารถยืนหยัดด้วยตนเองโดยเข้าไปรับประสบการณ์ที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากปัจจัยภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเอกสารบทที่ 2 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการนิเทศและวางแผน 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การติดตามผลการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ แล้วร่างเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการนิเทศและวางแผน 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การติดตามผลการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

การนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน	4.21	.47	มาก	4.84	.25	มากที่สุด
2. ด้านการดำเนินการนิเทศ	4.16	.53	มาก	4.81	.36	มากที่สุด
3. ด้านการติดตามผลการนิเทศ	4.22	.56	มาก	4.84	.30	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.15	.51	มาก	4.83	.35	มากที่สุด
รวม	4.19	.44	มาก	4.83	.21	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.15-4.22$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการติดตามผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.81 - 4.84$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การเตรียมการนิเทศและวางแผน และด้านที่ 3 การติดตามผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 การดำเนินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.81$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การนิเทศภายในแบบพหุเล็งในยุคชีวิตวิถีใหม่	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน	4.21	4.84	.150	3
2. ด้านการดำเนินการนิเทศ	4.16	4.81	.156	2
3. ด้านการติดตามผลการนิเทศ	4.22	4.84	.147	4
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.15	4.83	.164	1
รวม	4.19	4.83	.153	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .153 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล การนิเทศ (PNI_{Modified} = .164) และด้านที่ 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ (PNI_{Modified} = .156)

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางพัฒนาการนิเทศแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศแบบที่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แนวทางพัฒนา มีดังนี้

- 1) ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน สถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศ มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศโดยเน้นการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการนิเทศโดยใช้ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ มีการสนับสนุนให้นิเทศผ่านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน มีดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถนิเทศได้ตามสภาพจริง
- 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ร่วมกันกำหนด โดยเน้นการปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้ในการนิเทศ มีการดำเนินการนิเทศโดยใช้ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ สนับสนุนให้นิเทศผ่านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีการดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถนิเทศได้ตามสภาพจริง
- 3) ด้านการติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดเก็บผลงานพัฒนาความเป็นมืออาชีพ จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแผนงานนิเทศ ผู้นิเทศควรกระตุ้นความต้องการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศด้วยสิ่งที่ทำหายด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงปรารถนาในการพัฒนางานสถานศึกษาควรเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการประเมินที่ยึดหยุ่น ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาควรประเมินการนิเทศบุคลากร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผ่านสื่อเทคโนโลยี หรือสื่อออนไลน์ มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในวิถีใหม่ ใช้ในกระบวนการ การประเมินผลการนิเทศ มีวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลาย กำหนดแนวทางแก้ไข และวางแผนการแก้ไขปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน และสรุปผลการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ บุคลากรภายในจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ปัญหการนิเทศภายในร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ระดมความคิดเห็นจากผู้นิเทศภายในเพื่อสรุปการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การเตรียมการนิเทศและวางแผน การดำเนินการนิเทศการติดตามผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เป็นข้อที่ใช้ได้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

พัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ในยุคชีวิตวิถีใหม่	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน	5.00	.00	มากที่สุด	4.86	.14	มากที่สุด
2. ด้านวางแผน การดำเนินการนิเทศ	5.00	.00	มากที่สุด	4.87	.17	มากที่สุด
3. ด้านการติดตามผลการนิเทศ	5.00	.00	มากที่สุด	4.88	.16	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	5.00	.00	มากที่สุด	4.91	.12	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด	4.88	.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.86-4.91$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเตรียมการนิเทศ ($\bar{X} = 4.86$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน ด้านการติดตามผลการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนิน

การนิเทศ

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพีเลียงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน และด้านการติดตามผลการนิเทศ ตามลำดับ

3. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพีเลียงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่ามีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางพัฒนา 1) ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน สถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศที่มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศโดยเน้นการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบต่าง ๆ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการนิเทศโดยใช้ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ สนับสนุนให้นิเทศผ่านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายควรมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน ควรมีดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสถานศึกษาควรมีการนำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ร่วมกันกำหนด โดยเน้นการปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ควรมีการนำเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้ในการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการนิเทศโดยใช้ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ ควรสนับสนุนให้นิเทศผ่านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย ควรมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน ควรมีการดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสถานศึกษาควรมีการนำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถนิเทศได้ตามสภาพจริง 3) ด้านการติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดเก็บผลงานพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ผู้นิเทศกระตุ้นความต้องการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศด้วย สิ่งที่ทำหาย ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนา งาน ควรเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการประเมินที่ยืดหยุ่น ผู้นิเทศควรให้คำปรึกษาช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้รับควรการนิเทศสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สถานศึกษาควรจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อจัดทำเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และควรมีแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแผนงานนิเทศ 5) ด้านการประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาควรประเมินการนิเทศบุคลากรโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผ่านสื่อเทคโนโลยี หรือสื่อออนไลน์ ควรมีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในวิถีใหม่ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการ การประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาควรมีวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลาย ควรกำหนดแนวทางแก้ไข และวางแผนการแก้ไขปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน และสรุปผลการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ บุคลากรภายในควรจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการนิเทศภายในร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรระดมความคิดเห็นจากผู้นิเทศภายในเพื่อสรุปการประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการนิเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกระบวนการในการพัฒนาครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Coaching and Mentoring) มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูประจำการ และมีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ทำให้เกิดประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งการมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ จะทำให้ครูสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง (สุติ อุปินใจ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ขาวน้ำปาด (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศ โดยจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจหรือให้ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผู้นิเทศทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ สำหรับตรวจสอบสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ผลจากข้อมูลสารสนเทศ ระบุสาเหตุ ความต้องการ สภาพปัญหา จำแนกตามครูผู้สอน ตามกลุ่มสาระวิชา ตามภารกิจงาน และสรุปเป็นรายงานสภาพปัญหา และความ ต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติ และระบุลงในตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการนิเทศของสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการนิเทศและวางแผน ด้านการติดตามผลการนิเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม การนิเทศภายในจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป การนิเทศแบบผสมผสานจึงมีความน่าสนใจในการนำมาใช้ในการนิเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ นั่นคือการนิเทศควรเกิดจากการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบพบหน้ากับการนิเทศแบบออนไลน์ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยนำเอาจุดเด่นของการนิเทศแบบพบหน้า ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน เช่น การนิเทศแบบชี้แนะ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง สะท้อนคิด การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการนิเทศแบบคลินิก มาผสมผสานกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Line Facebook Google Meet และ Zoom มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในด้านการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนความรู้และการสะท้อนผลที่รวดเร็วทันต่อความต้องการ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาออนไลน์ Allen and Seaman (2005) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ ดุ้ยกุลนา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารี ภูแปง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเตรียมการก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูและครูผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน สถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนมีโครงการนิเทศที่ประกอบไปด้วยสาระสำคัญของโครงการ สถานศึกษาควรมีการวางแผน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็นมืออาชีพ สถานศึกษาควรสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย และมีคู่มือการใช้ไว้อย่างชัดเจนสถานศึกษาควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศ เพื่อที่จะมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนของการสะท้อนผล (Reflect) โดยมีการจัดกิจกรรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการรายงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเป็นการใช้ข้อมูล และประสบการณ์จากหน่วยงาน ที่เป็นประจำธรรมดาทั่วไปในการสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบดำเนินการ อยู่ตามปกติ (สุทธิแดน พลวิจิตรสวรรค์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูล ร่มศรี (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พบว่ากระบวนการนิเทศภายในเป็น ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการนิเทศ 2) การ วางแผนการนิเทศ 3) การจัดระบบงานและการให้ความรู้ ในสิ่งที่ทำตามแผน 4) การดำเนินงานเป็น การปฏิบัติตามแผน 5) การประเมินผลการนิเทศ และ 6) การปรับปรุง แก้ไข

3. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่ามีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศ แบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยลักษณ์ เทียงธรรม และไพบุลย์ ลัมมณี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศ 3) ด้านการนิเทศการปฏิบัติงาน 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ แนวทางการนิเทศ ภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีแนวทาง พัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การเตรียมการนิเทศและวางแผน โรงเรียนควรมีการเตรียมการก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูและครูผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกัน ของบุคลากรภายในสถานศึกษาสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน /โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เพื่อเตรียมการเขียน

โครงการนิเทศให้สอดคล้องเพื่อเป็นแนวทาง ที่จะพัฒนาต่อไป ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนจะบรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปฏิบัติงานร่วมกัน อาศัยการร่วมมือกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผน มีความยืดหยุ่น ยืดความต้องการของครูเป็นหลักซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการ นิเทศไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง พบว่า หลักการประกอบด้วย หลักกาลยาณมิตร หลักประชาธิปไตย หลักการมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์งาน หลักการพัฒนาภาวะผู้นำครูให้สามารถปรับปรุงสังคมอีกต่อหนึ่ง และหลักการนิเทศเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) จะประสบความสำเร็จ ควรดำเนินการดังนี้ 1. ผู้นิเทศควรสร้างความต้องการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมสื่ออุปกรณ์ เป้าหมายของการให้คำชี้แนะ การสอนอย่างเหมาะสม มีเทคนิค การอธิบายและเน้นจุดสำคัญ ในบางครั้งควรแสดงการทำงานให้ผู้รับการนิเทศได้เห็น 2) ผู้รับการนิเทศ ควรมีความพร้อมในการรับการนิเทศและได้มีการฝึกปฏิบัติตามที่ออกแบบ และ 3) กระบวนการนิเทศแบบสอนแนะและพี่เลี้ยง ควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย สังเกตการณ์สอนของครู ตามแผนที่วางไว้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนด นโยบาย เป้าหมายให้ครูได้รับทราบ นโยบายหรือเป้าหมายและ สร้างความเข้าใจตรงกันในรอบหรือทิศทางนิเทศเพื่อจะส่งผล ต่อการดำเนินงานการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสถานศึกษาควรมีโครงการนิเทศที่ประกอบไปด้วยสาระสำคัญของโครงการ เช่นมีหลักการ และเหตุผลมีวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบ แผนดำเนินการ ระยะเวลา และควรมีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ นิเทศภายในและกำหนดงานที่จะนิเทศไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษาควรมีการประชุมครู เพื่อให้รู้วิธีการนิเทศ และสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้นิเทศต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีพร้อมให้ ความรู้ และช่วยเหลือแนะนำผู้รับการนิเทศด้วยกัลยาณมิตรเหมือนพี่คอยแนะนำน้อง สถานศึกษาควรมีการวางแผน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยวิธีการสนับสนุนบุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานเช่น การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำ แผนการจัดการ เรียนรู้ ผู้นิเทศควรทำความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อส่งเสริม บุคลากรในการทำงานโดยการร่วมคิดร่วมสร้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำปรึกษา ในงานที่ยังขาดทักษะและส่งเสริมให้ การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ททรัพย์หล้า (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด คือการปฏิบัติการนิเทศ รองลงมาคือการประเมินผลและการรายงานผลการสร้างสื่อ เครื่องมือและการพัฒนาวิธีการ การวางแผนและการกำหนดทางเลือกและขั้นตอนที่มีการดำเนินงานต่ำสุดคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ส่วนแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนควรจัดทำแบบ สำรวจออนไลน์สำรวจความต้องการของครู และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรจัดประชุม ครูด้วยกระบวนการ PLC ผู้บริหารนิเทศโดยการดูวิดีโอการสอนของครู ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ภายในให้คำแนะนำเชิงบวก และแจ้งผลการนิเทศต่อครู 3) การติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการประชุม

ชี้แจงให้คณะครูเข้าใจถึงขั้นตอน กระบวนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันพร้อมที่จะให้ความรู้และช่วยเหลือ แนะนำผู้รับการนิเทศด้วยกัลยาณมิตร สถานศึกษาศึกษาควรสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายและมีคู่มือการใช้ไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกและเป็นแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ผู้นิเทศควรเสริมสร้างกำลังใจโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์สร้างความคุ้นเคยเป็น กันเองและวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงานไม่ใช่ฐานะผู้บังคับบัญชาผู้นิเทศให้ความสนใจและสนับสนุนการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศเมื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศขึ้นแล้วก็ไม่ ควรทำลายขวัญ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการสร้างข้อตกลงในการการทำงานอาจเป็นกฎหรือระเบียบซึ่งจะมีผลต่อการ ปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศผู้นิเทศควรส่งเสริมสนับสนุนยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งส่งเสริมจัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพผู้นิเทศควรส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศให้พัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ควร จัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพผู้นิเทศให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการนิเทศและครูผู้ให้การนิเทศควรปฏิบัติกรนิเทศและปรับการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิ ญาณะโส (2562) ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า การนิเทศภายในเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติอย่างสม่ำเสมอ 4) การประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาศึกษาควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผล การนิเทศเพื่อที่จะมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับการ นิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนักเรียนและองค์กรสถานศึกษาศึกษาควรประเมินการนิเทศบุคลากรโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสังเกตการณ์สอนของครูผู้สอน ซึ่งภายหลังจากการประเมินผลผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำในจุดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นสถานศึกษาศึกษาควรมีการ ประเมิน 3 ระยะ คือ ก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และหลังการนิเทศ การประเมินผลจะทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยตามขอบข่ายภาระงานที่นิเทศถ้าหากไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายก็ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่บกพร่องต่อไปสถานศึกษาศึกษานำผลการประเมินมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไปหาก ได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถ ช่วยเหลือตนเองได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และสถานศึกษาศึกษาควรวิเคราะห์ผลการประเมินการนิเทศของบุคลากรเพื่อ จัดทำรายงานผลการนิเทศเพื่อเสนอต่อผู้บริหารได้รับทราบผลในการประเมินแต่ละครั้งและควรได้แจ้งผลการประเมินให้ ครูผู้รับการนิเทศได้รับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ เรืองเสน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับขั้นตอนในกระบวนการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงาน ผู้นิเทศ ให้คำปรึกษาร่วมแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ตั้งแต่สรุปผลวิเคราะห์ผล รวมทั้งปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา นำผลการนิเทศจัดทำเป็นเอกสาร เผยแพร่อย่างเป็นรูปธรรมในหลากหลายช่องทาง การนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารคุณภาพการเรียน

การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรสนับสนุนให้มีการนำระบบการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬไปใช้ในสถานศึกษา และมีการติดตามผลการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานได้จริง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำระบบการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาไปทดลองใช้กับครูผู้สอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3) ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมในพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้รับการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2) ควรวิจัยและเปรียบเทียบผลของพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กับโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ช่วยให้วิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.สตูล. (2562). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. สตูล: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.สตูล .
- จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2563). *แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา* มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร์. (2562). *กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา* มัธยมศึกษาเขต 9. นครปฐม: สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ญาณิ ญาณะโส. (2562). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและ* ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพงษ์ ตัญกุลนา . (2559). *การพัฒนากระบวนการนิเทศแบบพีลิ่งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่* การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2563). *การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. ครูสภา* วิทยจารย์ JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT, 12), 1-10.
- พริยา ทรัพย์หล้า. (2562). *แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด* นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขฎิ บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต* การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิ บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร จัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุจิรา ทองวุฒิ และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2557). *ความคาดหวังของครูต่อ บทบาทของศึกษานิเทศก์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา* มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 135 - 142.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วลัยลักษณ์ เทียงธรรม และไพบุลย์ ลิ้มมณี. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพีลิ่ง* สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(34), 127-136.
- วาริ ภูแป้ง. (2559). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพีลิ่งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่* การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 22(2), 45-47.
- สุรียา ขาวน้ำปาด. (2561). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุดี อุปปินใจ. (2562). รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*, 19(4), 3-4.
- สุทธิแดน พลวัตจิรวัฒน์. (2564). การนิเทศการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 : กรณีศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศแบบ SM3. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด่านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์*, 8(1), 31-40.
- สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ผุง. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนคู่ขนานบุคคลออทิสติก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2559). *คู่มือปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผล*. Retrieved from <http://psdg-obec.nma6.go.th/288>
- _____. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นพื้นที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. เอกสาร 2/2562, 6.
- _____. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2556). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- Ann, R. (2015). *A Mentoring Work*. Retrieved from : <<https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=352102553290091;res=IELBus>> May 15, 2022.
- Allen, I. E., & Seaman, J. (2005). *Growing by Degrees: Online Education in the United States*. Retrieved May 15, 2022, from <http://www.sloan-c.org/publications/survey/pdf/>
- Sweeny, B. W. (2008). *Leading the Teacher Induction and Mentoring Program*. (2nd ed.). Washington, D.C.: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.