

รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Task Supervision Model in Primary Educational Service Area Office

บุญสุพร เพ็งทา*

Boonsuporn Pengta*

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Silpakorn University *

Received: 05/05/2023, Revised: 10/06/2023, Accepted: 17/06/2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต พื้นที่การศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท ได้ตัวอย่างจำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวม 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามเพื่อยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ
2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นความสัมพันธ์ของพหุองค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย
3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การนิเทศงาน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the components of task supervision model primary educational service area office, 2) the model of task supervision model primary educational service area office, 3) the components and model of task supervision primary educational service area office. The population were 183 primary educational service area office. The sample size of 127 primary educational service area office was determined by Krejcie and Morgan sample size table and using categorize random sampling. The respondents were the primary educational service area office directors, deputy directors and educational supervisor directors with the total of 381 respondents. The instruments for collecting the data were semi-structured interview, opinionnaire, and questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The result of this research revealed that :

1.Task supervision primary educational service area office consisted 7 components : 1) task supervision process 2) supervisor's readiness 3) task supervision technic 4) key performance indicator 5) leadership 6) empowerment and 7) professional learning community

2.Task supervision model primary educational service area office was a correlation between multiple components, which are related both directly and consistent with the conceptual framework, theory of research.

3.Task supervision components and model primary educational service area office were verified to meet with accuracy standards, propriety standards, feasibility standards and utility standards.

Keywords: Task Supervision, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข



ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560 : 1) สำหรับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติ โดยได้ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน ดังมาตรา 9 (2) ที่กล่าวว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรผู้ท้องถิ่น

สำหรับ การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาในมาตรา 33 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยคำนึงถึงปริมาณของสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมอื่น ๆ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจในการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปี พ.ศ.2553 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2557 : 9) และตามบทพระราชบัญญัติมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจและบริหารจัดการทั้งงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ 2562 : 42) ดังนั้น คุณภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีความเกี่ยวข้อง และต้องทำงานในลักษณะช่วยเหลือสถานศึกษาใน 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาไปพร้อมกัน สิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพการบริหารจัดการงานในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและร่วมพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดี คือ การนิเทศงาน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ในการนิเทศงานนั้นผู้นิเทศงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน และสามารถนิเทศให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงผลสำเร็จของงาน วิธีการทำงานสู่เป้าหมาย การวัดและประเมินผล และการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562 : 16) การนิเทศงานจึงเป็นกระบวนการพัฒนางานที่ทำให้ผู้ได้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาสมรรถนะตนเอง สมรรถนะวิชาชีพและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

การติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ผลปรากฏว่าภาพรวมมีผลการประเมินระดับดีขึ้น และมีบางมาตรฐานที่ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง จากการรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบในภาพรวมของการดำเนินงาน



ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ภาพความสำเร็จจากการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ประกอบกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล โดยพบปัจจัยที่ทำให้การรายงานข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน เช่น งบประมาณ บุคลากร ความรู้ความเข้าใจในประเด็นการติดตาม ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีส่วนร่วมของผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ภาวะผู้นำของหน่วยงาน การเชื่อมโยงของโครงการ กิจกรรม ความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นต้น (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2565 : 2)

จากอุปสรรคหรือปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่ที่สามารถหาทางแก้ไขและพัฒนาได้ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศบุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบการนิเทศงานที่ดี จะสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ในทุกประเด็นที่กล่าวมา สอดคล้องกับ คาควานีและคณะ (Khakwani & Other 2012 : 257-266) ที่กล่าวว่า การนิเทศงานแบบพี่เลี้ยงสอนงานมีความสำคัญมาก ถือเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากการสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มพลังอำนาจ ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการสอนนั้นมีทักษะและความสามารถในการพัฒนางานเพิ่มขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น การนิเทศงาน ถือเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุน ให้กระบวนการบริหารมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562 : 2)

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหนึ่งที่ทำหน้าที่นี้โดยตรงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเผยแพร่และพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรมาตรฐานสูงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อทราบรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

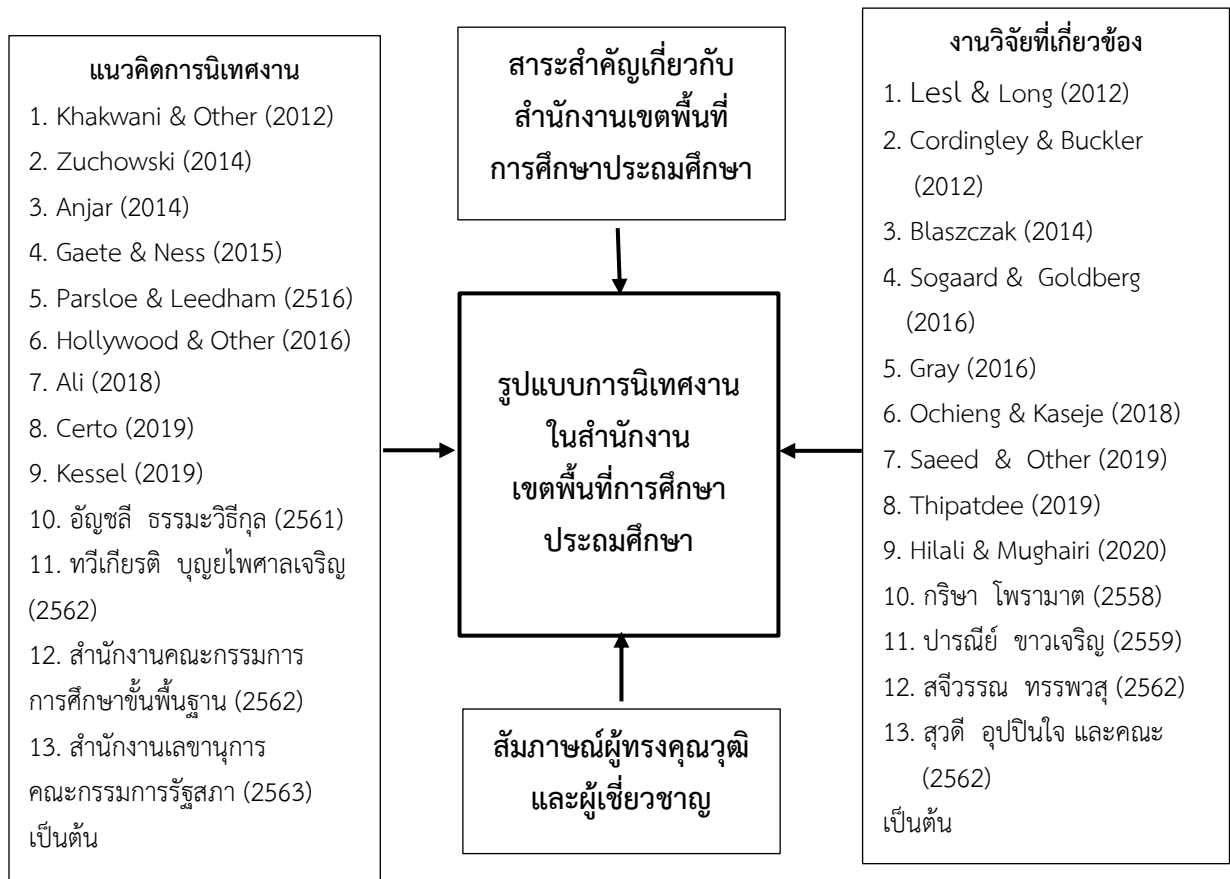
1. องค์ประกอบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีหลายองค์ประกอบหรือเป็นพหุองค์ประกอบ



2. รูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะ เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการนิเทศงาน

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา โดยเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 303) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามภูมิภาค



ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน รวมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 381 คน จาก 127 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรเดียว คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รายละเอียดของตัวแปร มีดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์

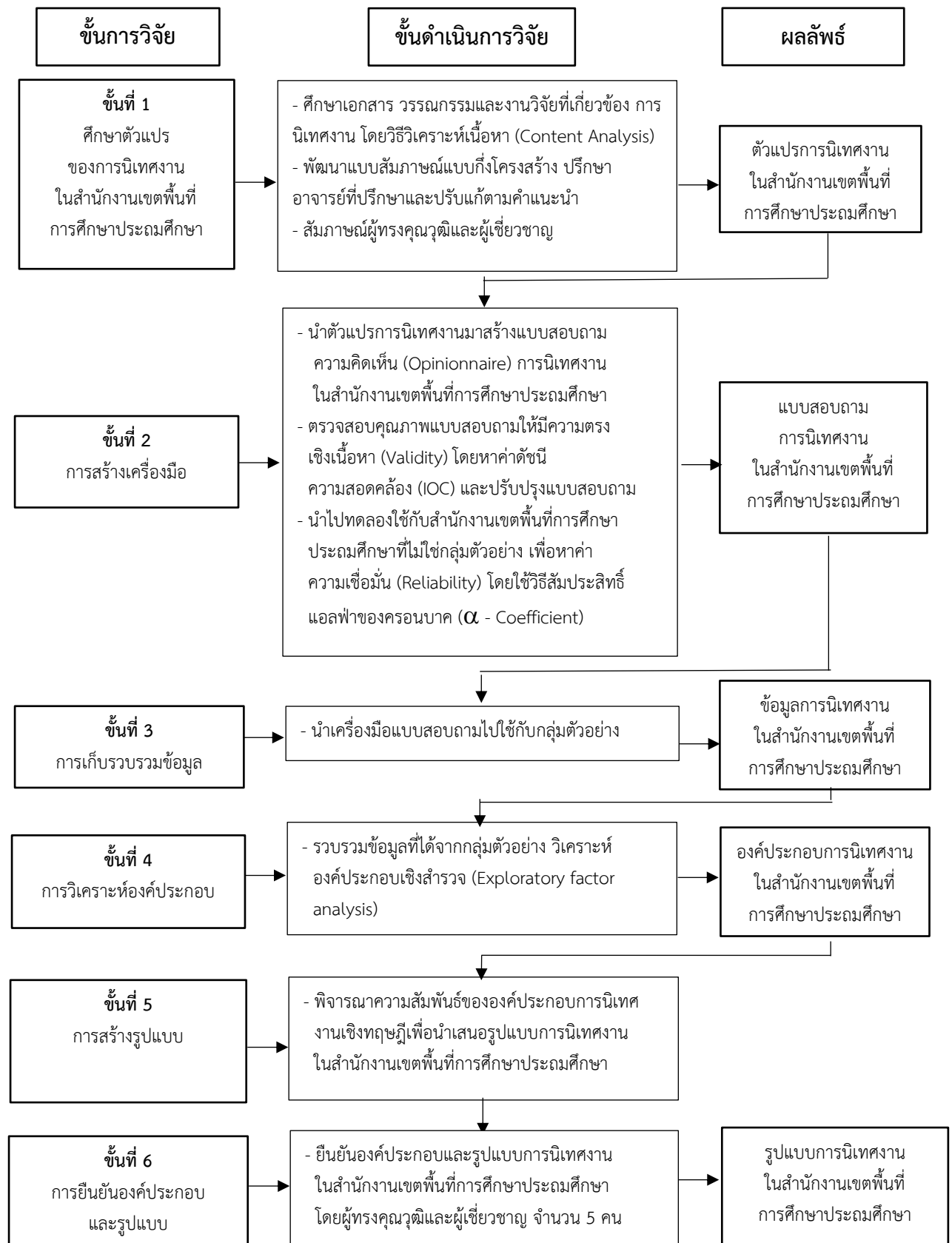
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.994
3. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

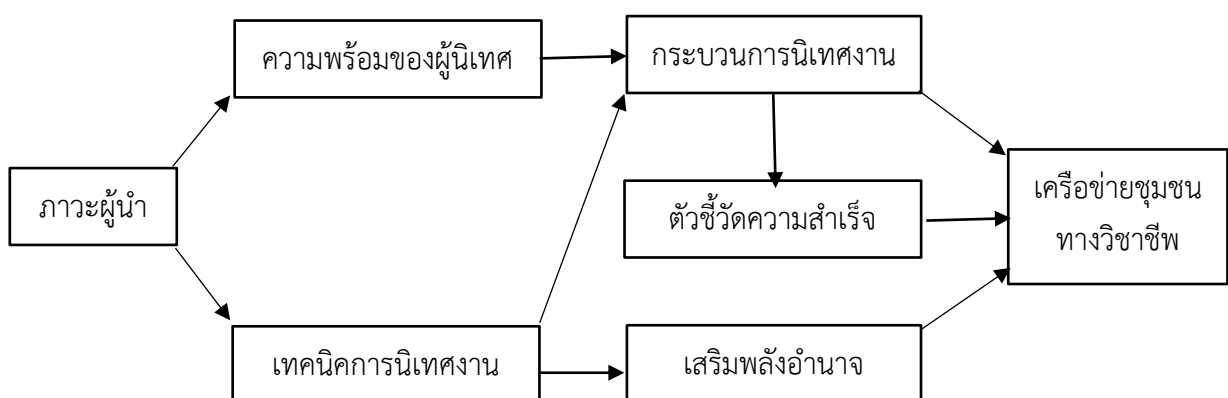


ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ข้อค้นพบ 3 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ องค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และองค์ประกอบที่ 7 เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ

2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของ 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบทุกตัวล้วนมีความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบกระบวนการนิเทศงาน องค์ประกอบตัวชี้วัดความสำเร็จ และองค์ประกอบเสริมพลังอำนาจ ล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ โดยผ่านองค์ประกอบความพร้อมของผู้นิเทศ องค์ประกอบกระบวนการนิเทศงาน องค์ประกอบเทคนิคการนิเทศงาน และองค์ประกอบเสริมพลังอำนาจ และยังพบอีกว่าองค์ประกอบเทคนิคการนิเทศงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ โดยผ่านองค์ประกอบกระบวนการนิเทศงานและองค์ประกอบเสริมพลังอำนาจ รวมทั้งองค์ประกอบกระบวนการนิเทศงานก็ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ โดยผ่านองค์ประกอบตัวชี้วัดความสำเร็จ และเขียนเป็นรูปแบบได้ดังนี้



3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย และแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถสะท้อนผลการนิเทศงานไปยังสถานศึกษา และลงสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผ่านเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนให้มากที่สุดและสำหรับผู้ที่ได้รับการนิเทศงานจะต้องศึกษางานในหน้าที่ให้เข้าใจ ชัดเจน ถ่องแท้ เห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศงานและมีความพร้อมรับการนิเทศงานเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อยคือ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ ซึ่งจำนวนองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 องค์ประกอบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีหลายองค์ประกอบหรือเป็นพหุองค์ประกอบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของบุคคล จากกระบวนการนิเทศงานที่ส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในลักษณะพี่เลี้ยงสอนงาน (Coaching & Mentoring) โดยการใช้ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศบนพื้นฐาน ความพร้อมของทั้งสองฝ่ายที่มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจซึ่งถือเป็นเทคนิค กระบวนการเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันผ่านตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งของการปฏิบัติงานแต่ละวิชาชีพ ผู้นิเทศงานจึงมีบทบาทยิ่งในการพัฒนางานดังกล่าวและจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความรู้ ความสามารถและมีผลงานในระดับมาตรฐานเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้รับการนิเทศงานในการปรับปรุง และพัฒนางานจากการเสริมพลังอำนาจเชิงบวก อันจะก่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานตามเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและองค์กรเพื่อนำสู่การเป็นเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง เป็นไปตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกระบวนการทำงานที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง สอดคล้องกับฮอว์กินส์และโชเฮท (Hawkins and Shohet) (2020 : 57) ที่กล่าวว่า การนิเทศงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในองค์กรที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานและเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา ที่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน โดยระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา โดยต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบการนิเทศงานใน



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครอบคลุม สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการแนวคิดที่จะพัฒนาการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันคือ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ เป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบและมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 รูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการนิเทศงาน โดยตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งจากประสบการณ์ในการบริหารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารและระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้นรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 7 องค์ประกอบ จึงมีความสำคัญในการดำเนินงานและมีความสัมพันธ์ต่อกันสอดคล้องกับสุวดี อุปินใจและคณะ (2562 : 1-13) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขของรูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความเข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) พี่เลี้ยงมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเป็นแบบอย่างได้ 3) ทักษะการอยู่ร่วมกันและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และ 5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง และสอดคล้องกับพวงอ้อย ไชยดี (2565 : 578-590) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนนิเทศแบบสอนแนะ 2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ และแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ กระบวนการนิเทศงาน ความพร้อมของผู้นิเทศ เทคนิคการนิเทศงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ภาวะผู้นำ เสริมพลังอำนาจและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ และเมื่อได้พิจารณาองค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแล้วมีความคิดเห็นว่าทั้ง 7 องค์ประกอบนั้น เป็นองค์ประกอบพื้นฐานเชื่อมโยงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงของการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความครอบคลุมกับการบริหารงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าควรนำ รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปต่อยอด ให้เห็นผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ เนื่องจากตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบเขียนนำเสนอเป็นรูปธรรม ง่ายต่อการนำไปสู่ การปฏิบัติและทุกองค์ประกอบมาจากพื้นฐานการนิเทศงาน สามารถนำไปเป็นวิธีการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ ซึ่งรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อถูกนำไปใช้ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะช่วยให้อุทิศเวลาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องเต็มศักยภาพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศของการเป็น องค์กรสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสุมิตติ อุปปินใจและคณะ (2562 : 1-13) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า รูปแบบ การใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ที่นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโดยการ สัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้าน ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ และมาตรฐานด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/ผู้นิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษารายละเอียดเพื่อนำมาปรับใช้เป็นนวัตกรรม ในการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรส่งเสริมและเสริมสร้างให้บุคลากรที่ต้องได้รับการนิเทศงาน เข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งกิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ควรมีการทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในบริบทต่าง ๆ แบบกรณีศึกษาจะทำให้ทราบแนวทางและสามารถนำไปขยายผลได้ชัดเจนขึ้น

2. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศงานในหน่วยงานสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนความต่างของรูปแบบการนิเทศงาน

3. ควรมีการศึกษา รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ

บรรณานุกรม

- ปารณีย์ ขาวเจริญ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการ สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2565). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 11(1) : 578-590.
- สุวดี อุปินใจ และคณะ. (2562). รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย. วารสารบัวบัณฑิตศึกษา 19 (4) : 1-13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2562 จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16.
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานการศึกษาและพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.



แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579.(2560). กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, 2562), 42.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.** กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.

Certo, S. C. (2019). **Supervision: Concept and Skill-Building.** 6th. New York : McGraw-Hill.

Cordingley, P. & Buckler, N. (2012). **Mentoring and Coaching for Teachers' Continuing Professional Development.** [Online], Retrieved April, 2012, form https://www.researchgate.net/publication/292653269_Mentoring_and_coaching_for_teachers'_continuing_professional_development.

Hawkins, P. & Shohet, R. (202). **Supervision in the Helping Professions** 5 edition. London: McGraw-Hill.

Khakwani, S. & Other. (2012). **Coaching and Mentoring For Enhanced Learning of Human Resources in Organizations : (Rapid Multiplication of Workplace Learning to Improve Individual Performance).** Journal of Education and Social Research 2(1) : 257-266.