

คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3^{*}
INTERNAL SUPERVISION MANUAL FOR DEVELOPING LEARNING EXPERIENCES
OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สมรตชัย ปุริมาโน*, ธารณ ทองงอก, สุนัน พรเวียง

Somratchai Purimano*, Tharn Thongngok, Suban Pornwiang

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย

Faculty of Education, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

*Corresponding author E-mail: Somratchai4@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน 2) ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และ 3) สร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายใน การวิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูปฐมวัย เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และหัวหน้าปฐมวัย เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปแบบอุปนัย และ ขั้นตอนที่ 3 สร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายใน โดยใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ศึกษานิเทศ และหัวหน้าวิชาการ เครื่องมือ ได้แก่ วาระและแบบบันทึกการประชุม แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศภายใน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปการประชุมแบบอุปนัยและการลงคะแนนฉันทามติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (PNI_{modified} = 0.67) ขณะที่การวางแผนการนิเทศมีค่าต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.46) 2) แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การเตรียมและให้ความรู้ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การประเมินผล และการรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไข โดยเน้นการนิเทศเชิงกัลยาณมิตร และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และ 3) คู่มือที่สร้างขึ้นมี 4 ส่วน ได้แก่ บทนำ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เงื่อนไขความสำเร็จ และภาคผนวก ผลการตรวจสอบพบว่า คู่มือผ่านฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำสำคัญ: คู่มือการนิเทศภายใน, การจัดประสบการณ์การเรียนรู้, ครูปฐมวัย

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the priority needs for internal supervision, 2) Examine internal supervision practices in schools with exemplary practices, and 3) Develop and validate an internal supervision manual. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved 219 participants, including school administrators, deputy administrators, subject teachers, and early childhood teachers. Data were collected using a questionnaire and analyzed using mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). Phase 2 involved eight experts, including administrators, deputy administrators, and early childhood heads, using structured interviews, with data analyzed inductively. Phase 3 involved nine experts, including administrators, deputy administrators, educational supervisors, and academic heads. Data were collected through meeting agendas, workshop records, and manual validation forms, and analyzed using inductive summary and consensus voting. The results revealed that: 1) The highest priority need was preparation and provision of knowledge prior to supervision (PNI_{modified} = 0.67), whereas supervision planning had the lowest priority (PNI_{modified} = 0.46); 2) Exemplary internal supervision practices consisted of six steps: planning, preparation and provision of knowledge, conducting supervision, morale and encouragement, evaluation, and reporting with reflection and improvement, emphasizing collegial supervision and continuous learning exchanges; and 3) The developed manual comprised four parts: introduction, procedures, success conditions, and appendices. Validation results indicated that the manual was accurate and appropriate according to expert consensus.

Keywords: Internal Supervision Manual, Learning Experiences Management, Early Childhood Teachers

บทนำ

การจัดการศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education) เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่สมองและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วที่สุด ผลการศึกษาทางประสาทวิทยาศาสตร์ยืนยันว่าช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึงหกปีเป็น “ช่วงเวลาทอง” (Golden Age) ของการพัฒนาสมอง เนื่องจากสมองสามารถสร้างใยประสาท (Synaptic Connections) ได้อย่างหนาแน่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพในช่วงวัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเป็นฐานรากที่มั่นคงต่อการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในอนาคต (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของเด็กปฐมวัยในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับวัย โดยมีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เป็นกรอบแนวทางในการจัดการเรียนรู้ นโยบายและกฎหมายเหล่านี้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระดับนานาชาติ ซึ่งในทิศทางเดียวกันการลงทุนด้านการศึกษาก่อนวัยเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม และยังมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคม (UNESCO, 2021)

ในมิติของการปฏิบัติในสถานศึกษา ครูผู้สอนถือเป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และนอกจากนั้น ยังมีการพัฒนาครูผ่าน กลไกการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่ประเมินผลการสอน แต่ยังเปิดโอกาสให้ครูได้รับ คำแนะนำเชิงวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ในต่างประเทศการนิเทศภายในที่มีคุณภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโรงเรียน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความมั่นใจแก่ครูในการปรับใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม และยังช่วยสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน (Glickman, C. D. et al., 2018)

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทาย หลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยพบว่า ครูในหลายโรงเรียนยังขาดความเชี่ยวชาญ ในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้มักเน้นการท่องจำ มากกว่าการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งเหมาะสมกับช่วงวัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3, 2567) อีกทั้งกระบวนการนิเทศภายในที่มีอยู่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของครู ปฐมวัย และผู้นิเทศยังขาดแนวทางที่เป็นระบบและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในลักษณะ ทางภูมิศาสตร์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของพื้นที่ (ภิชาวิชัย ยางงาม, 2564) เพื่อแก้ไขข้อจำกัดเหล่านี้ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน โดย คู่มือการนิเทศภายใน มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการกำหนดรูปแบบ วิธีการ กิจกรรม และเครื่องมือที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้ การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้กระบวนการนิเทศสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง (สุนิสา สุวรรณรัตน์ และคณะ, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้าง คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติการที่มีความเป็นระบบ ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กแต่ละบุคคล เสริมสมรรถนะ ความมั่นใจ และความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับ ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ของโรงเรียน ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods: Sequential Phase) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้าระดับชั้นปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 496 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ที่ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 73 คน และหัวหน้าระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูง เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นลักษณะแบบสอบถาม Checklists

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใช้มาตราส่วนของ Likert, R. ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1932) โดยครอบคลุม 6 ขั้นตอนของการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศภายใน 2) การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 4) การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลการนิเทศภายใน และ 6) การรายงานสะท้อนผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไข จากคะแนนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ นำมาคำนวณ ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ตามสูตร
$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$
 โดยที่ PNI_{modified} คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ D = ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ซึ่งค่าสูงของดัชนีแสดงถึงความต้องการจำเป็นสูง และนำค่าดัชนีมาเรียงลำดับความสำคัญของประเด็นความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย เพื่อใช้วางแผนการพัฒนาการนิเทศภายในสำหรับครูปฐมวัย และใช้เกณฑ์ดีสำหรับการจัดอันดับประเด็นความต้องการจำเป็น ดังนี้ ≥ 0.70 = จำเป็นมากหรือต้องเร่งดำเนินการ $0.40 - 0.69$ = จำเป็นปานกลางหรือ

ควรพิจารณา < 0.40 = จำเป็นน้อยหรือสามารถปรับปรุงตามความเหมาะสม และสุดท้ายผลการเรียงลำดับ $PNI_{modified}$ ถูกนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยใช้ความถี่ (Frequency) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบคำบรรยาย เพื่อสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาการนิเทศภายในต่อไป

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ความถี่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าระดับ ชั้นปฐมวัย จำนวน 4 คน ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ทำหน้าที่เป็นศูนย์ต้นแบบปฐมวัย และมีผลการประเมินพัฒนาการเด็กในระดับดีเลิศ มีการพัฒนาระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีกระบวนการติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กำหนดขอบเขตเนื้อหาตาม 6 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การสรุปแบบอุปนัย (Inductive Summary) และนำข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาจัดทำ ร่างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้ Triangulation, Member Checking, Peer Debriefing และ Audit Trail (Lincoln, Y. S. & Guba, E. G., 1985) ข้อมูลถูกวิเคราะห์ตามขั้นตอน Coding และ Theme Development (Creswell, J. W. & Poth, C. N., 2017) โดยเริ่มจากการอ่านบันทึกทั้งหมด แยกประเด็นสำคัญเป็นโค้ด จัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์เป็นธีมหลัก ซึ่งธีมดังกล่าวถูกพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างคู่มือ

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ตอนย่อย ได้แก่

ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำร่างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับครูปฐมวัย เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ วาระการประชุมเชิงปฏิบัติการและแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการพร้อมทั้งสรุปการประชุมแบบอุปนัย จากผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ตอนที่ 2 การตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบตรวจสอบคุณภาพ 2 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง และความเหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การลงคะแนนฉันทามติ (Consensus Rating) โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ดังนี้ ร้อยละเห็นพ้อง $\geq 80\%$ ถือว่าผ่าน ส่วน ร้อยละเห็นพ้อง $< 80\%$ ถือว่า ไม่ผ่าน ซึ่งผลการประเมินพบว่า ร้อยละเห็นพ้องสูงกว่า 80% ในทุกข้อ จึงสรุปได้ว่าคู่มือ ผ่านทุกด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวมทั้งหมดของขั้นตอนการนิเทศภายใน 6 ขั้นตอน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	(n = 219)							
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายใน	3.10	0.30	ปานกลาง	4.52	0.45	มากที่สุด	0.46	6
ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายใน	2.85	0.29	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด	0.67	1
ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน	2.95	0.33	ปานกลาง	4.65	0.45	มากที่สุด	0.58	4
ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายใน	2.90	0.32	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.61	3
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล	2.98	0.34	ปานกลาง	4.60	0.45	มากที่สุด	0.54	5
ขั้นตอนที่ 6 การรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน	2.88	0.33	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด	0.63	2
โดยรวม	2.94	0.32	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด	0.58	

จากตารางที่ 1 พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายใน อันดับที่สอง คือ ขั้นตอนที่ 6 การรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.63$) อันดับที่สาม ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.61$) อันดับที่ 4 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.58$) อันดับที่ 5 ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.54$) ขณะที่ขั้นตอนที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.46$)

2. การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัยของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี พบว่า แนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัยของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุม 6 ขั้นตอนหลักของการนิเทศภายใน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย กระบวนการนิเทศเริ่มจากผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์โดยใช้ผลประเมินเดิมและความต้องการจำเป็น ปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทและแผนพัฒนา จากนั้นดำเนิน Lesson Study แบบมีส่วนร่วม ครูออกแบบกิจกรรม ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สอน - สังเกต - สะท้อนผลร่วมกัน และเลือกรูปแบบนิเทศผสม เช่น เพื่อนช่วยเพื่อน พร้อมประชุมทำความเข้าใจก่อนดำเนินการขั้นตอนต่อไป

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย เริ่มด้วยการประชุมชี้แจงกรอบการนิเทศ เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถาม และวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือครูที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่บุคลากร จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูฝึกปฏิบัติจริง

2.3 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ผู้เริ่มด้วยการประชุมทบทวนรูปแบบ วิธีการ ปฏิทิน และประเด็นการเก็บข้อมูลให้บุคลากรรับทราบ ผู้นิเทศสังเกตการณ์ร่วมกับหัวหน้าระดับและผู้บริหารนิเทศ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม ครูดำเนินกิจกรรมตามแผน หัวหน้าบันทึกพฤติกรรมเด็กและให้คำแนะนำไม่เป็นทางการ พร้อมจัดนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศดำเนินตามแผนและปฏิทินอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการนิเทศเชิงรุกและนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งการนิเทศทางไกลและการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนจริง

2.4 ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย เป็นการส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก โดยผู้บริหารและหัวหน้าระดับจัดสภาพแวดล้อมนิเทศเป็นมิตร ใช้ถ้อยคำเชิงบวกให้ข้อเสนอแนะสร้างสรรค์ ครูสะท้อนความรู้สึกและมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ ส่วนการยกย่องครูต้นแบบ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ ผู้นิเทศบันทึกพฤติกรรมดี หัวหน้าระดับเสนอชื่อ และครูนำเสนอแนวปฏิบัติในเวทีวิชาการ ผู้บริหารติดตามและจัดกิจกรรมแลกกำลังใจ พร้อมส่งเสริมชุมชนเข้าร่วมเชิดชูครูและจัดนิทรรศการร่วมกับนักเรียน



2.5 ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ซึ่งผู้บริหารและผู้นิเทศร่วมวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามประเด็นสำคัญ หัวหนาระดับชั้นออกแบบระบบติดตามต่อเนื่อง ผู้นิเทศจัดแบบบันทึก ปฏิทิน และช่องทางรายงานผลที่คล่องตัว เช่น ออนไลน์หรือประชุมย่อย การติดตามใช้ข้อมูลเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์ และสนทนากับครู เพื่อนำมาประชุมสะท้อนผล

2.6 ขั้นตอนที่ 6 การรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ผู้นิเทศสรุปผลนิเทศรายบุคคลและรายกลุ่มเป็นรายงาน หัวหนาระดับชั้นจัดประชุมสะท้อนผลรายชั้นเรียน ผู้บริหารนำเสนอสรุปต่อที่ประชุมใหญ่และเผยแพร่รายงานให้ครูรับทราบ ผู้นิเทศจัดแบบประเมินความพึงพอใจ หัวหนาระดับชั้นและผู้บริหารรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการ ข้อมูลสะท้อนผลจะนำไปปรับแผนการนิเทศรอบถัดไป

และเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน จึงเกิดความร่วมมือทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ/เทคโนโลยี และการจัดการ มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ พร้อมระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

3. ผลการสร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

3.1 ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ส่วนที่ 1 บทนำ ได้แก่ ที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของคู่มือขอบเขตของการนิเทศ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศ 2) ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน 6 ขั้นตอน 3) ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี (Material) ด้านการจัดการ (Management) และ 4) ส่วนที่ 4 ภาคผนวก ได้แก่ แบบฟอร์มที่ใช้ เอกสารบันทึกข้อมูล

3.2 ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยประเมินใน 2 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง (Accuracy) และ ความเหมาะสม (Appropriateness) โดยใช้การลงคะแนนฉันทามติ (Consensus) รายละเอียดผลการตรวจสอบแต่ละข้อ แสดงเป็น ค่าเฉลี่ย (Mean), มัธยฐาน (Median) และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นพ้อง (≥ 4) ดังปรากฏใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มัธยฐาน (Median)	ร้อยละเห็นพ้อง	ผ่าน/ไม่ผ่าน
ส่วนที่ 1 บทนำ	5	5	100%	ผ่าน
ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.89	5	100%	ผ่าน
ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ	5	5	100%	ผ่าน
ส่วนที่ 4 ภาคผนวก	5	5	100%	ผ่าน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คนให้คะแนนความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในทุกส่วนอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.89 - 5.00; มัธยฐาน 5) และร้อยละเห็นพ้องตั้งแต่ 100% ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คู่มือดังกล่าวผ่านฉันทามติ (Consensus) ในทุกประเด็นการตรวจสอบ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดของการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย คือ การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายใน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้าใจและความพร้อมให้แก่ครูก่อนเข้าสู่กระบวนการนิเทศจริง ซึ่งบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก และมีครูปฐมวัยที่เพิ่งบรรจุใหม่หรือโยกย้ายเข้ามาปฏิบัติงานจากพื้นที่อื่นจำนวนหนึ่ง ทำให้ครูปฐมวัยหลายคนยังขาดความมั่นใจและความเข้าใจในหลักการนิเทศเชิงพัฒนา การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องและมีมาตรฐานร่วมกัน สอดคล้องกับ Alsaleh, A. et al. ที่ระบุว่า การใช้กลยุทธ์ Peer Coaching สามารถช่วยพัฒนาทักษะ ความมั่นใจและการปรับตัวของครูก่อนปฏิบัติงานจริง (Alsaleh, A. et al., 2017) ทั้งนี้ แม้ว่าการวางแผนการนิเทศภายใน จะเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แต่ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารได้ดำเนินการวางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายวินิตย์ ดวงสนาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่ระบุว่า การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ ตารางการออกนิเทศ และการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว (สายวินิตย์ ดวงสนาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2563)

2. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศภายในมีการบูรณาการกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 6 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย โดยกระบวนการนิเทศเริ่มจากผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์โดยใช้ผลประเมินเดิมและความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทและแผนพัฒนา กระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับ ปิยนุช กาญจนะกันโห และการันต์ กิจระการ ที่ระบุว่า การวางแผนการนิเทศภายในเริ่มต้นจากการประชุมร่วมของผู้บริหารและครู เพื่อสำรวจปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและความต้องการด้านการนิเทศ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน รวมถึงนโยบายจากต้นสังกัด เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศในลักษณะโครงการ และจัดทำแผนนิเทศบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (ปิยนุช กาญจนะกันโห และการันต์ กิจระการ, 2562) 2) การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย เริ่มต้นด้วยการประชุม

ชี้แจงกรอบการนิเทศ เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซักถาม และวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือครูที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่บุคลากร จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูฝึกปฏิบัติจริง พร้อมทั้งรับข้อเสนอแนะ และให้หัวหน้าติดตามผลเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วัลลิภา สมฤทธิ์ และคณะ ที่ระบุว่า ก่อนการนิเทศควรให้ความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของการนิเทศภายใน และเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ หรือครูที่มีประสบการณ์แก่บุคลากรในโรงเรียน (วัลลิภา สมฤทธิ์ และคณะ, 2564)

3) การปฏิบัติการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย เริ่มจากการประชุมทบทวนรูปแบบ วิธีการ ปฏิทิน และประเด็นการเก็บข้อมูลให้บุคลากรรับทราบ จากนั้นผู้นิเทศสังเกตการณ์ร่วมกับหัวหน้าระดับและผู้บริหารนิเทศ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม ครูดำเนินกิจกรรมตามแผน ผู้นิเทศจัดการนิเทศชั้นเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศดำเนินตามแผนและปฏิทินอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการนิเทศเชิงรุกและนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งการนิเทศทางไกลและการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนจริง สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ แก้วพุ่ม และคณะ ที่ระบุว่า สถานศึกษาควรจัดประชุมเตรียมความพร้อม โดยร่วมกันออกแบบและจัดเตรียมเครื่องมือ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามวงจร PDCA ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) การนำผลมาปรับปรุงพัฒนา (Act) และการรายงานผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง (Accountability) ควบคู่กับการจัดให้ความรู้และทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือมากกว่านั้น (ภาณุวัฒน์ แก้วพุ่ม และคณะ, 2567)

4) การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย เป็นการส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก โดยผู้บริหารและหัวหน้าระดับจัดสภาพแวดล้อมนิเทศเป็นมิตร ใช้ถ้อยคำเชิงบวกให้ข้อเสนอแนะสร้างสรรค์ ครูสะท้อนความรู้สึกและมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ ส่วนการยกย่องครูต้นแบบ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ ผู้นิเทศบันทึกพฤติกรรมดี หัวหน้าระดับเสนอชื่อ และครูนำเสนอแนวปฏิบัติในเวทีวิชาการ หัวหน้าระดับให้แรงบันดาลใจ ผู้บริหารติดตามและจัดกิจกรรมแลกกำลังใจ พร้อมส่งเสริมชุมชนเข้าร่วมเชิดชูครูและจัดนิทรรศการร่วมกับนักเรียน กระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับ วัลลิภา สมฤทธิ์ และคณะ ที่ระบุว่า การสร้างแรงจูงใจทางบวกและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน การชมเชย และให้คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร และให้คำแนะนำข้อนิเทศโดยสร้างแรงผลักดันให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น (วัลลิภา สมฤทธิ์ และคณะ, 2564)

5) การประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ซึ่งผู้บริหารและผู้นิเทศร่วมวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามประเด็นสำคัญ หัวหน้าระดับขึ้นออกแบบระบบติดตามต่อเนื่อง ผู้นิเทศจัดแบบบันทึก ปฏิทิน และช่องทางรายงานผลที่คล่องตัว เช่น ออนไลน์หรือประชุมย่อย การติดตามใช้ข้อมูลเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์ และสนทนากับครู เพื่อนำมาประชุมสะท้อนผลร่วม ส่วนการรายงาน ผู้นิเทศจัดรายงานสรุปจุดเด่นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารนำเสนอให้ครูรับทราบและเก็บเป็นคลังข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนาต่อไป กระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับ ธีระภัทร พินิจมนตรี และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ ที่ระบุว่า การประเมินผลการนิเทศภายในดำเนินอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารตั้งคณะกรรมการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และสื่อสารผลให้บุคลากรทุกคนรับทราบเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงงาน ทั้งยังร่วมกันพัฒนาเครื่องมือประเมินที่ใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน เพื่อใช้ข้อมูลเปรียบเทียบและต่อยอดสู่การพัฒนาการนิเทศในรอบต่อไป (ธีระภัทร พินิจมนตรี และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, 2567) และ

6) การรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย



โดยผู้นิเทศสรุปผลนิเทศรายบุคคลและรายกลุ่มเป็นรายงาน หัวหน้าระดับชั้นจัดประชุมสะท้อนผลรายชั้นเรียน ผู้บริหารนำเสนอสรุปต่อที่ประชุมใหญ่และเผยแพร่รายงานให้ครูรับทราบ ผู้นิเทศจัดแบบประเมินความพึงพอใจ หัวหน้าระดับชั้นและผู้บริหารรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการ ข้อมูลสะท้อนผลจะนำไปปรับแผนการนิเทศรอบถัดไป โดยผู้บริหารร่วมกับผู้นิเทศและหัวหน้าระดับชั้นปรับปรุงปฏิทิน กิจกรรม และวิธีการให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ พร้อมสนับสนุนทดลองแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาคู่มือการนิเทศภายใน กระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับ จริยา ศรีชนะ และสืวะกรณ์ กฤษณสุวรรณ ที่ระบุว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดประกวดนวัตกรรม การนิเทศ จัดเวทีวิชาการ หรือกิจกรรม PLC ในการเรียนรู้ร่วมกัน สังเคราะห์นวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ จัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ การประกาศเชิดชูเกียรติการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และการเผยแพร่นวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ (จริยา ศรีชนะ และสืวะกรณ์ กฤษณสุวรรณ, 2564) ส่วนสุดท้าย คือ เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน จึงเกิดความพร้อมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ/เทคโนโลยี และการจัดการ มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ พร้อมระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการประสพการณ์การเรียนรู้ของครูปทุมวัย ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ และคณะ ที่ระบุว่า เงื่อนไขความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน ทำให้เกิดความพร้อมในการดำเนินการนิเทศอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการนิเทศ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศอยู่เสมอ (ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ และคณะ, 2564)

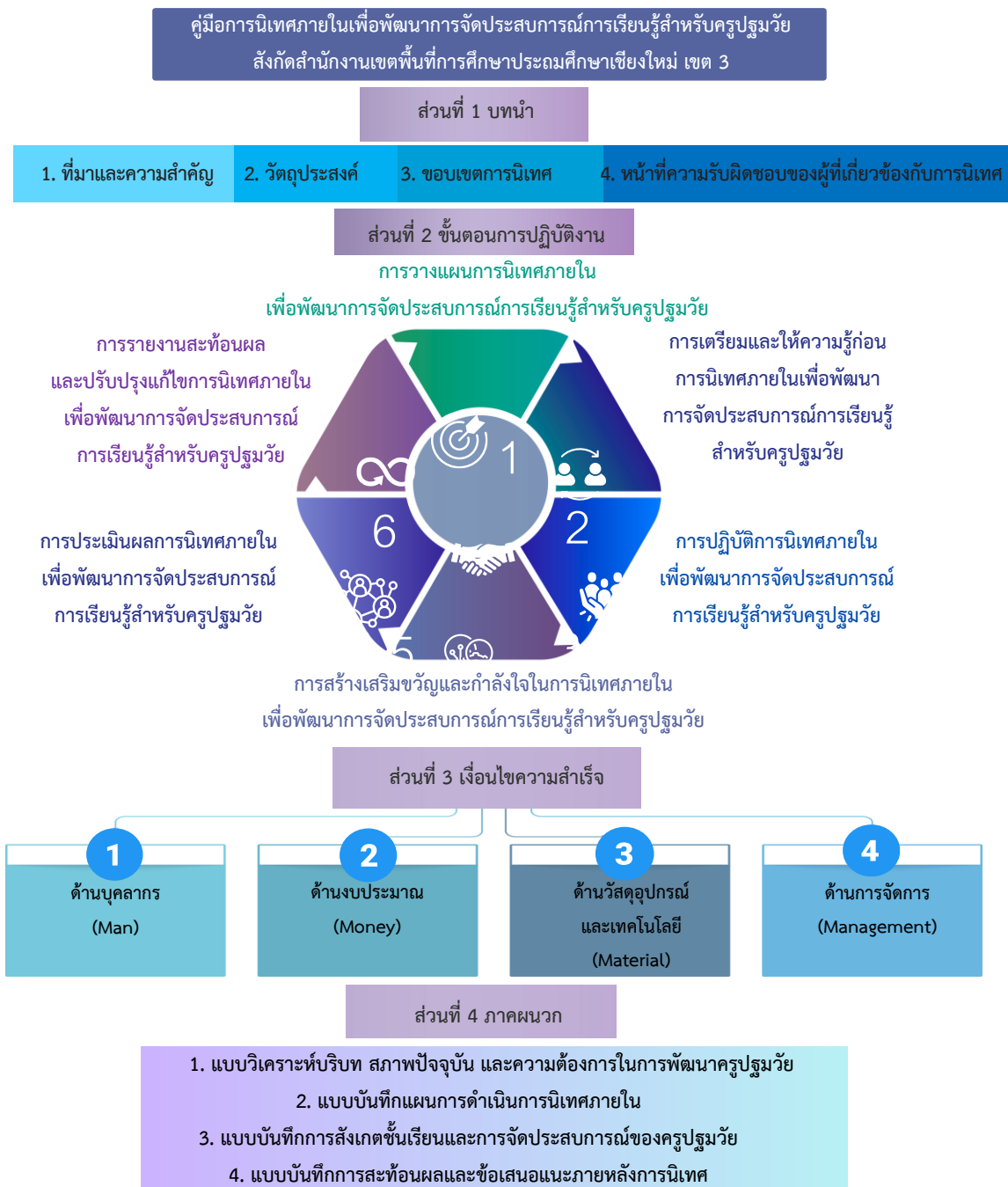
3. คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการประสพการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปทุมวัยที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วนเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) บทนำ ระบุที่มา วัตถุประสงค์ ขอบเขต และบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง 2) ขั้นตอนการดำเนินงาน ครอบคลุมกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การติดตาม จนถึงการรายงานและปรับปรุงแก้ไข 3) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งระบุปัจจัยสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ และ 4) ภาคผนวก รวบรวมเครื่องมือและเอกสารที่จำเป็นต่อการนิเทศ โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนว่าคู่มือมีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับ พิชามณัฐ ขลิบเงิน ที่ระบุว่า คู่มือที่จัดทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน สามารถยกระดับคุณภาพครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้จริง (พิชามณัฐ ขลิบเงิน, 2567) รวมถึง ศุภรัตน์ จิระโสภะ และคณะ ที่ระบุว่า การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายใน โดยผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้คู่มือมีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ (ศุภรัตน์ จิระโสภะ และคณะ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ พบองค์ความรู้ใหม่ คือ คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการประสพการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปทุมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีองค์ประกอบที่เป็นระบบและครอบคลุม 4 ส่วนหลัก โดยในส่วนที่ 1 บทนำ อธิบายที่มา ความสำคัญ วัตถุประสงค์



และขอบเขต เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ครอบคลุมกระบวนการนิเทศภายใน 6 ขั้นตอน ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ เน้นปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และการจัดการที่มีการสื่อสารและติดตามต่อเนื่อง และส่วนที่ 4 ภาควิชากรรวบรวมเครื่องมือและแบบฟอร์มที่จำเป็น โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม การนิเทศเชิงกัลยาณมิตร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม (Professional Learning Community: PLC) อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย และช่วยพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างยั่งยืนในเขตพื้นที่ต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบคู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การวิจัยเรื่อง คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ พบว่า ในระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ปรากฏว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานทั้ง 6 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การเตรียมและให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ($PNI_{modified} = 0.67$) ส่วนขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การวางแผนการนิเทศ ($PNI_{modified} = 0.46$) ในระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัยของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลด้านการนิเทศภายในมีการดำเนินงานครบถ้วนทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การเตรียมและให้ความรู้ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การประเมินผล และการรายงานสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไข โดยทุกขั้นตอนเน้นแนวคิดการนิเทศเชิงกัลยาณมิตร และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โรงเรียนต้นแบบใช้ทั้งการนิเทศโดยผู้บริหาร หัวหน้าระดับชั้น และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผสานกับการอบรมเชิงปฏิบัติการและการสะท้อนผลร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบคู่มือการนิเทศภายใน พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ บทนำ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เงื่อนไขความสำเร็จ และภาคผนวก โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ 4 ด้าน คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และการจัดการ ผลการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ยืนยันว่าคู่มือมีความถูกต้องและเหมาะสมตามเกณฑ์ฉันทามติ ภาพรวมของผลการวิจัยชี้ว่าการพัฒนาการนิเทศภายในที่มีระบบ ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติที่เข้มแข็ง และมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ จะเอื้อต่อการพัฒนาครูปฐมวัยและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ สถานศึกษาควรนำคู่มือที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยจัดให้มีการสังเกตชั้นเรียนการติดตามผล และการสะท้อนผลการปฏิบัติ พร้อมรวบรวมข้อเสนอแนะจากครูเพื่อนำไปปรับปรุงคู่มือและระบบนิเทศให้มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาประสิทธิผลของคู่มือที่พัฒนาขึ้นในการยกระดับครูปฐมวัยเมื่อใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จริยา ศรีชนะ และสิวะกรณ์ ฤทธินสุวรรณ. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 12(1), 16-26.
- ธีระภัทร พินิจมนตรี และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ. (2567). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 228-241.



- ปิยนุช กาญจนะกันโห และการันต์ กิจระการ. (2562). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 16(73), 188-195.
- พิชามญช์ ขลิบเงิน. (2567). การจัดทำคู่มือการนิเทศภายในยุควิถีถัดไปเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนชุมชนบ้านพอนวิทยา จังหวัดลำปาง. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาณุวัฒน์ แก้วพุ่ม และคณะ. (2567). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนพากท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(9), 189-205.
- ภิชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ และคณะ. (2564). รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. Journal of Modern Learning Development, 6(4), 104-118.
- วัลลิกา สมฤทธิ์ และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 4(1), 1-14.
- ศุภรัตน์ จิระโสภะ และคณะ. (2564). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในของโรงเรียนในเครือข่ายท่าฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(80), 23-32.
- สายวินิตย์ ดวงสนาม และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2563). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 487-498.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567). เรียกใช้เมื่อ 3 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.cmarea3.go.th/2567/wpcontent/uploads/uploads/2024/06/O7-แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน-2567.pdf>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุนิสา สุวรรณรัตน์ และคณะ. (2565). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(45), 99-114.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alsaleh, A. et al. (2017). Impact of peer coaching strategy on pre-service teachers' professional development growth in Kuwait. International Journal of Educational Research, 86, 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.011>.

- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, California: Sage.
- Glickman, C. D. et al. (2018). *Super Vision and instructional leadership: A developmental approach*. (10th ed.). New York: Pearson.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, California: Sage.
- UNESCO. (2021). *Right from the start: Build inclusive societies through inclusive early childhood education*. Paris: UNESCO.