



หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ The Supervision Education Principles for Non-Formal and Informal Education in the New Normal Period

¹จิรประวัติ ศรีวัฒนทรัพย์ ²ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Jiraprawat Sriwattanasub ²Prasert Intarak

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: p_intarak@yahoo.co.th

Received December 4, 2024; Revised December 28, 2024; Accepted: December 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต ด้วยวิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่ามี 5 หลักการ ดังนี้ 1. การสร้างกลยุทธิ์การมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือในการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว 2. การพัฒนาขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย เสริมแรงทางบวก มีความมุ่งมั่น เต็มใจ ในการทำงานเพื่อพัฒนา 3. การสร้างมิติใหม่ทางความคิด คิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดนอกกรอบ 4. การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ ผู้นิเทศมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักวิชาการกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สร้างประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย 5. การสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานศึกษาจากความต้องการจำเป็น ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสีย ในการจัดการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ และประสบการณ์มาพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย

คำสำคัญ: การศึกษาตามอัธยาศัย; การศึกษานอกระบบ; หลักการนิเทศงาน

Abstract

The purpose of this research was to identify the Supervision Education Principles for Non-Formal and Informal Education in the New Normal Period by using

the methodology of Ethnographic Futures research: EFR The researcher selected Experts/specialists. The research instruments were Unstructured Interview. The data was analyzed by content analysis. The research finding was as follow: The Supervision Education Principles for Non-Formal and Informal Education after New Normal Period is 5 Principles give the detail 1. Creating an engagement strategy Emphasis on participation of both the public and private sectors, thinking together, planning together, emphasizing cooperation in supervision, participate in implement the suggestions for Improving and develop supervision process policies, as fast as possible. 2. Develop morale, compliment, and positive reinforcement, and encourage for develop their work. 3. Creating a new dimension of concept, new thinking, new doing, seeking the special abilities of each person, provide opportunities to express and develop abilities support the freedom to thinking differently, support paradigmship. 4. Adjudge the academic paradigm. Supervising should up to date on new knowledge such as curriculum development, learning management, Measurement and evaluation educational supervision and research along with exchanging academic knowledge with all agencies involved in organizing non-formal and informal education, Create benefits for target groups of all ages. 5. Creating opportunities for professional development: Self-improvement in accordance with working condition, Inquiring necessity new knowledge, policies, plans, strategies of educational agencies or stakeholders in education management. Share and discussion knowledge among the educational institution or network, develop a professional learning community, bringing knowledge and experience to develop educational institutions, and networks.

Keywords: Informal Education; Non-Formal Education; Supervision Principles

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 โดยยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ให้เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ในมาตรา 5 กล่าวไว้ถึงวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ ดังนี้ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักใน ความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่เรียนรู้อย่างเดียว มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างผาสุก



กับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น และในมาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ นอกจากการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ กรมอาจจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ และคำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) โดยในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เกิดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัส หน่วยงานด้านสาธารณสุขประเทศจีน ได้รายงานเหตุการณ์ไปยังองค์การอนามัยโลก (WHO) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยสร้างเสริมปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่เบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมา แต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจน ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (มาลี บุญศิริพันธ์, 2567)

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในอันที่จะเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ภายใต้กรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายและแนวทางหลักในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการสำคัญตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของสำนักงาน กศน. ได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมบนรากฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คือ จุดเน้นการดำเนินงาน นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่วนที่ 2 การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และส่วนที่ 3 ภารกิจต่อเนื่อง ข้อที่ 6 ด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 6.4) การกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมิน และรายงานผล ข้อ 5) ให้มีการเชื่อมโยงระบบการนิเทศในทุกระดับทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ส่วนกลาง ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด อำเภอ/เขต และ

ตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูลและการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) การนิเทศงาน ถือเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการในสำนักงานที่ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการ พัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นจากการได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาโดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน การนิเทศงานจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร เพื่อพัฒนาคนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และนำสู่การพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนางานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรคาดหวัง การนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรสนใจและใส่ใจต่อการนิเทศงาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากการนิเทศงานให้แก่ผู้รับการนิเทศได้ตระหนักคิด สร้างสรรค์และพัฒนางานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป (พระครูธรรมธร ปุณฺณพัฒน์ แสงวงศ์ดี, 2565)

การนิเทศงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประสบปัญหา เนื่องจากไม่มีหน่วยศึกษานิเทศก์ในการขับเคลื่อนนโยบาย นิเทศ ติดตาม การทำงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับกรมทำหน้าที่การขับเคลื่อนการนิเทศในระดับต่าง ๆ อีกทั้งจำนวนศึกษานิเทศก์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้มีน้อย และไม่ครบ ทุกจังหวัด จำนวนศึกษานิเทศก์ บางจังหวัดไม่มีศึกษานิเทศก์ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ซึ่งจังหวัดที่ไม่มีศึกษานิเทศก์มากกว่าร้อยละ 50 ทำให้ประสบปัญหาด้านการนิเทศ ติดตาม นโยบายต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ขาดความคล่องตัวในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการในระดับภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล สืบเนื่องจากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการนำเสนอประเด็นการบริหารของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งอำนาจหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทั้งหมด การบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีเพียงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ที่มีอำนาจในการบริหารงาน อีกทั้งข้าราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต มีจำนวนน้อยมาก ส่งผลให้การบริหารงานเกิดความล่าช้าด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เห็นได้จากการบริหารจัดการภายในองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบล/แขวง ขึ้นอยู่กับนโยบายระดับอำเภอ/เขต มอบนโยบายงานมากแต่บุคลากรในการดำเนินงานมีจำนวนน้อยต้องสร้างทีมงานในระดับตำบล โดยบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม



2. ด้านระบบการบริหารงาน พบว่า ระบบการบริหารงานและความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีความเหมาะสม ระบบบริหารงานธุรการและงานสารบรรณมีความล่าช้า ขาดบุคลากรในการประสานงาน เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย

3. ด้านอำนาจหน้าที่ พบว่า อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัธยาศัยจังหวัด ดังนั้น การตัดสินใจของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในบางเรื่องยังไม่ได้รับอำนาจอย่างชัดเจนในการตัดสินใจเป็นผลให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควรและเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

4. ด้านกระบวนการบริหารนโยบายและแผน พบว่า การบริหารนโยบายด้านการบริหารงบประมาณบางครั้งไม่เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดและการบริหารนโยบายด้านอัตรากำลังในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีจำนวนน้อยเกินไป กล่าวคือ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบภาระงานและตำแหน่งที่ได้รับไม่มีความมั่นคงในการทำงานเป็นผลให้อัตรากำลังเข้าออกมีเป็นจำนวนมาก

5. ด้านการบริหารงบประมาณและ ความพร้อมของงบประมาณ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอ งบประมาณส่วนใหญ่อยู่ที่การจัดการศึกษาต่อเนื่อง ส่วนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการจัดสรรน้อย นอกจากนี้ยังมี ข้อจำกัดในระเบียบการเบิกจ่ายมากทำให้ไม่สะดวกต่อการบริหารงบประมาณที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

6. ด้านอัตรากำลัง พบว่า อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการส่งผลต่อความทั่วถึงการให้บริการตลอดจนคุณภาพของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

7. ด้านความพร้อมของบุคลากร พบว่า ความพร้อมของบุคลากรมีน้อยลงเห็นได้จากอัตรากำลังที่เป็นลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย เนื่องจากความมั่นคงของการทำงานเป็นเหตุให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่งานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ (สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขาดการนำสารสนเทศการนิเทศไปใช้ โดยสามารถหาทางแก้ไขและพัฒนาได้ ขาดการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศผู้บริหารสถานศึกษา ครู ซึ่งปัญหาเหล่านี้ หากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีหลักการนิเทศงานที่ดี จะสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ในทุกประเด็น การนิเทศงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านวิชาชีพรวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยลักษณะการนิเทศงานอาจมีความแตกต่างกันออกไปตามประเด็นที่เกิดขึ้น และความถนัดของผู้นิเทศงาน ทั้งนี้ โครงสร้างและกระบวนการของนิเทศงานที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน (Tusi อ้างถึงใน พระครูธรรมธร ปุณฺณพัฒน์ แสงวงศ์ดี, 2565) ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาลักษณะการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงปี พ.ศ.2562 – 2565



ยุคของการปรับตัว ในสถานการณ์โควิด-19 (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2564) ว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีการเชื่อมโยงระบบนิเวศในทุกระดับ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ระดับภาค จังหวัด/กรุงเทพมหานคร อำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อเป็นเอกภาพในการจัดเก็บข้อมูล และนำเสนอสารสนเทศเสนอให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ใช้ในการตัดสินใจ รวมถึงมีการ นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลการนำสู่การปฏิบัติให้สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบาย กรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษา ผู้เรียน ประชาชน และผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research: EFR) ประกอบด้วย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงหลังยุคปกติใหม่ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อจัดทำโครงการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และสอบปกป้องการวิจัย ปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อดำเนินการทำการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคต (EFR : Ethnographic Futures Research) ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

การสัมภาษณ์แบบ EFR ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ โดยทั้ง 3 กลุ่ม มีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้วยวิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ มีประสบการณ์สูง มีทักษะด้านการนิเทศงาน เข้าใจ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน เป็นผู้จัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับจังหวัดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 คน



กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับอำเภอหรือเขตตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอหรือระดับเขต และข้าราชการครู สกร. จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการและเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยผู้วิจัยประมวลสาระความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศ แนวคิด เอกสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์ที่มีต่อหัวข้อวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ดำเนินการ ถอดเทป และวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ที่ได้จากจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ เขียนภาพอนาคต (ฉบับร่าง) เสร็จ ส่งภาพอนาคตให้จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเพิ่มเติม ได้ภาพอนาคตฉบับสมบูรณ์ รายบุคคล

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะของข้อมูล กล่าวถึงบริบทของข้อมูล รวมถึงสิ่งที่กลุ่มเห็นแนวทางเดียวกันว่าจะเกิดขึ้น (Basic cognitive framework) และสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริงไม่เพื่อฝัน (valuative propositions) มีการเลือกภาพอนาคตโดยจัดลำดับความสำคัญ (Value trade-offs)
2. การแปลผล ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้กรอบมุมมองที่กว้างกว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้ทฤษฎีและกรอบแนวคิด เปรียบเทียบมุมมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญและมุมมองของบุคคลภายนอก (Emic & etic perspectives)
3. การเขียนรายงานและสรุปผล ควรมีเนื้อหาที่สมดุล (Balance) เป็นเหตุเป็นผล (Logic) เป็นข้อมูลที่โน้มน้าวน่าเชื่อถือ (Cogency) กระตุ้นจิตใจ (Persuasive) โดยยังคงความหมายตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้มากที่สุด โดยขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต EFR การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิจัย ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะมาจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จากนั้นจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษา

ผลการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research : EFR) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา

(Content analysis) ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม การพัฒนาขวัญกำลังใจ การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดของแต่ละหลักการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการนิเทศ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

2.การพัฒนาขวัญกำลังใจ มีการยกย่องชมเชยซึ่งหากขวัญกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การส่งเสริมการเสริมแรงทางบวก ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนา

3. การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การคิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดออกจากกรอบแนวทางการนิเทศเดิม

4. การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ ผู้นิเทศต้องมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อเป็นประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย

5. การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานควรศึกษาจากความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย อีกทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น 1. ภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) 2. การมีส่วนร่วม 3. การเสริมแรงทางบวก ที่ค้นพบจากหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

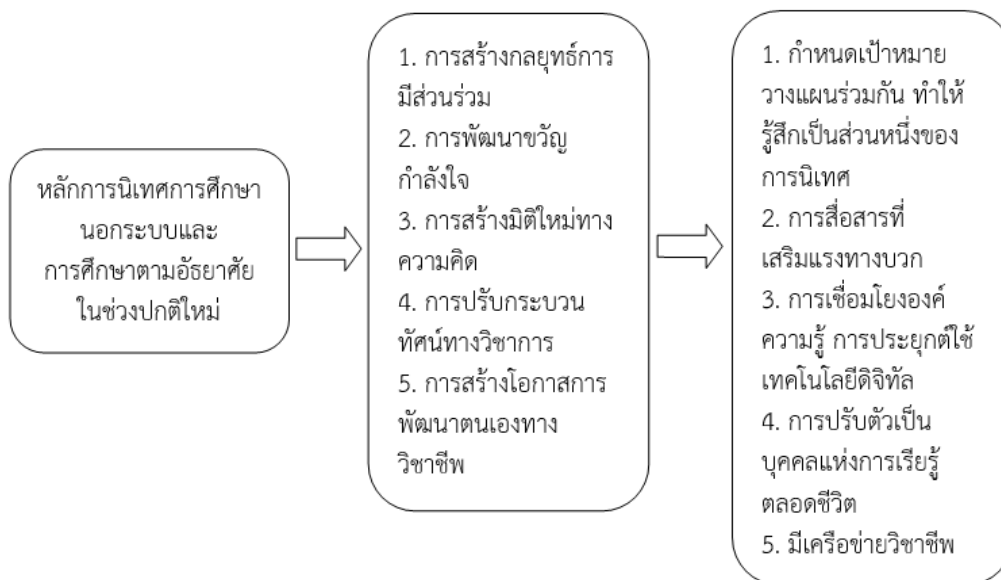
ในช่วงปกติใหม่เกิดแนวความคิดใหม่ ทศนคติต่อการนิเทศเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ การรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน กลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ ประชาชน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน พบปัญหาของผู้เรียนในเรื่อง ภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ทำให้ผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครูศึกษานิเทศก์ มุ่งให้ความสำคัญในการคิดสร้างสรรค์วิธีการแปลกใหม่ตามหลักวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง จะพบนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างเข้าถึงผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งเพิ่มพูนทักษะ (Re-skill) พัฒนาทักษะ (Up-skill) และการเรียนรู้ทักษะใหม่ (New skill) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ (วินัย เกษม



เศรษฐ, ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศจะต้องให้ครูเกิดพลังที่จะคิดเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้ และสอดคล้องกับแนวความคิดของวไลยพรณ บุญมีที่กล่าวว่า การนิเทศงานควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศงานควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรีโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การให้คำแนะนำ สร้างวิธีการใหม่ เพื่อการประดิษฐ์และการผลิตใหม่ ๆ สิ่งดังกล่าวเป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้าซึ่งเป็นการสร้างมิติใหม่ทางความคิด การคิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดออกจากกรอบแนวทางการนิเทศเดิม หลักการนิเทศการสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการนิเทศ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว (วไลยพรณ บุญมี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวไลยพรณ บุญมีที่กล่าวว่า การนิเทศที่สมบูรณ์ จะประกอบด้วยการนิเทศ 3 ลักษณะ คือ การนิเทศงานแบบเน้นคน การนิเทศงานแบบเน้นงาน และการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการใช้อำนาจในการตัดสินใจของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หลักการนิเทศที่จำเป็น คือ การพัฒนาขวัญกำลังใจ มีการยกย่องชมเชยซึ่งหากขวัญกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การสอนดี การเสริมแรงทางบวก ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนา (วไลยพรณ บุญมี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การสอนงานเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อผู้สอนงานจะทำให้การดำเนินการสอนงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (เบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธ, 2560) การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานควรศึกษาจากความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย อีกทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวไลยพรณ บุญมีที่กล่าวว่า การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นการสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้ ใช้เวลาในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย และการดำเนินการสอนจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละประเด็นของการสอนงาน (วไลยพรณ บุญมี, 2556) ซึ่งหลักการนิเทศเกี่ยวกับการปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ ผู้นิเทศต้องมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อเป็นประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวไลยพรณ บุญมีได้กล่าวว่า การนิเทศแบบเน้นงาน ผู้นิเทศจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานให้คำแนะนำและประสานงานแก่ผู้ปฏิบัติ หาแหล่งประโยชน์ทางด้านวิชาการและสร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศ (วไลยพรณ บุญมี, 2556)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ หลักการนิเทศมี 5 หลักการ คือ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม การพัฒนาขวัญกำลังใจ การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ประกอบไปด้วย 5 หลักการ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้ 1. กำหนดเป้าหมายวางแผนร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ 2. การสื่อสารที่เสริมแรงทางบวก ใช้ศิลปะพูดและการฟังอย่างเป็นเหตุเป็นผล ให้กำลังใจ วิชาทฤษฎีอย่างสร้างสรรค์ 3. การเชื่อมโยงองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการความรู้ 4. การปรับตัวเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาศึกษา เข้าร่วมประชุม สัมมนา และออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ 5. มีเครือข่ายวิชาชีพ ทำให้สร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

สรุป

การศึกษาวิจัยนี้ได้ทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่มี 5 หลักการ คือ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม การพัฒนาขวัญกำลังใจ การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ แนวทางการวิจัยที่แนะนำในอนาคตเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยและนักการศึกษาในการทำความเข้าใจหลักการให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ปรับให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ตอบสนองความต้องการผู้ทำหน้าที่นิเทศ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงครูผู้ปฏิบัติสามารถนำหลักการไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้เรียนทุกช่วงวัย ทิศทางการวิจัยนี้ยังสามารถร่วมกันพัฒนาสู่นวัตกรรมทางการนิเทศได้



ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำ 5 หลักการ ดังผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศงานตามภาระงาน นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 การสร้างกลยุทธิ์การมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนร่วมกัน ทำความเข้าใจกับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศสร้างแรงจูงใจ แจ้งวิธีการและส่งเครื่องมือการประเมินล่วงหน้า

1.2 การพัฒนาขวัญและกำลังใจ การนิเทศทำให้ผู้รับการนิเทศมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาระบบทางบวก การชื่นชมยกย่องชมเชยในที่สาธารณะ ทนสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการฝึกอบรม

1.3 การสร้างมิติใหม่ทางความคิด ส่งเสริมการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เปิดใจรับฟังแนวความคิดใหม่ ส่งเสริมกิจกรรมที่ต่อยอดความคิดสร้างสรรค์

1.4 การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกแพลตฟอร์ม สอบวัดระดับทางภาษาผู้เรียนในภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 เชื่อมโยงองค์ความรู้ และนำมาสรุปเป็นภาพ ปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

1.5 การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ วิชาชีพ จัดตั้งศูนย์พัฒนาตนเองทางวิชาชีพที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนบุคคลากรในการพัฒนาตนเอง จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 กรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำ 5 หลักการ ดังผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศงานตามภาระงาน นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 กระทรวงศึกษาธิการร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยใช้ 5 หลักการนิเทศดังผลการวิจัยใช้ในการออกแบบการนิเทศแบบบูรณาการ

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เอกสารอ้างอิง

- เบญจมาศ ขาติศักดิ์ยุทธ. (2560). “รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 39.” *ปรัชญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พระครูธรรมธร ปุณฺณพัฒน์ แสงวงศ์ดี. (2565). การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม. *วารสาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*. 6(2): 113.



- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566”. (2566). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140, ตอนที่ 20 ก (19 มีนาคม 2566): 61-62.
- มาลี บุญศิริพันธ์. บทความวิถีชีวิตใหม่. (2567). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567. จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/292126>
- สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: รัชการพิมพ์.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2564) บทบาทของสถาบันการศึกษากับความเสี่ยงของยุคแห่งการปรับตัว. วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2(2): 1.
- วินัย เกษมเศรษฐ. (ม.ป.ป). หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. อุดรธานี.
- วลัยพรรณ บุญมี. (2556). สหสัมพันธ์คานานิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน. ปรียญาปรัชญาดุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Tusi, M. (1994). The roots of social work supervision: an historical review. *Clinical Supervision*, 15(2): 191-198.