

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2563)

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร

นิกุล ทองหน้าศาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ถาวร สารวิทย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชวน ภารังกุล, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา 2) พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา โดยศึกษาสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมเชิงปฏิบัติการและตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3) ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) จัดทำคู่มือ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติรูปแบบการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ในด้านสภาพโดยรวมมีสภาพการปฏิบัติระดับน้อย ด้านปัญหาโดยรวมมีปัญหาระดับมาก และความต้องการโดยรวมมีความต้องการระดับมาก 2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรพบว่า องค์กรประกอบที่ต้องการพัฒนามี 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1.การวางแผนการนิเทศ 2. การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน 3. การลงมือปฏิบัติงาน 4. การสร้างเสริมกำลังใจ 5. การประเมินผลการนิเทศ และ 6. การพัฒนาให้ต่อเนื่อง 3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4. คู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า คู่มือประกอบด้วย 9 ตอน ดังนี้ 1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2. วิสัยทัศน์รูปแบบ 3. หลักการรูปแบบ 4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5. เนื้อหาของรูปแบบ 6. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 7. การประเมินผลของรูปแบบ 8. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 9. แนวทางในการนำไปใช้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของข้อเสนอแนะทุกด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง, สถานศึกษา

Received: November 19, 2019, Revised November 25, 2019, Accepted December 7, 2019

The Development of a School Supervision Model using Coaching and Mentoring in Basic Education Schools Under the PHICHIT Primary Educational Service Area Office

Nikoon Thongnasan, Kamphaeng Phet Rajabhat University

Thaworn Sarawit, Kamphaeng Phet Rajabhat University

Chuan Parunggul, Kamphaeng Phet Rajabhat University

Abstract

This research aims to develop the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools under the Phichit primary educational service area office . The research procedure followed 4 phrases as follows: 1) to study of problems and needs of the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools, collecting the data from school directors, and teacher by using questionnaire and focus group together with analyzing frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis; 2) to develop and validate the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools by studying from the successful schools as well as evaluating the components and appropriateness of the model through workshop and connoisseurship with experts; 3) to evaluate the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools by experts, and the data were analyzed into arithmetic mean and standard deviation and 4) to develop a manual, proposed policy, and practical policy of using the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools by doing a workshop and an expert' validation, analyzing data through arithmetic mean and standard deviation. The research findings were as follows: 1. The results of the conditions, the problem, and the needs of the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools under the Phichit primary educational service area office, as the whole of the conditions were at the low level, the problems were at the high level, and the needs were at the high level. 2. The results of the development of the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools under the Phichit primary educational service area office showed that six components were required for the development: 1) Planning , 2) Informing , 3) Doing, 4) Reinforcing, 5) Evaluating, and 6) Continuous . 3. The results of evaluating the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools under the Phichit primary educational service area office were found at the high level. 4. The manual and the school supervision model using coaching and mentoring in basic educational schools under the Phichit primary educational service area office, the manual consisted of 9 elements: 1) Background and importance of patterns, 2) Vision, 3) Principles, 4) The purpose of the model, 5) Content of the format, 7) Evaluation of patterns, 8) Conditions for success of the model, and 9) Guidelines for use. The results of evaluating the appropriateness, feasibility, and usefulness of the model were found at the high level. The suggestions consisted of 2 elements: 1) policy

suggestion and 2) practical suggestion. The results of evaluating the appropriateness, feasibility, and usefulness of the suggestions were found at the high level.

Keywords: Model; coaching and mentoring management , school

คำขอบคุณ: งานวิจัยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การศึกษายังเป็นเครื่องมืออันทรงพลัง ในการนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของปัจเจกบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้นักเรียนมีความสามารถ 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการอ่านและเขียน (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) และสามารถด้านเหตุผล (Reasoning Ability) จึงส่งผลต่อการพัฒนาครูที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความสามารถดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 5) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน (School-Based Professional Development) พัฒนาครูในภาวะการณ์สอนจริงที่โรงเรียน (On The Job Training) โดยวิธีการนิเทศแบบระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การที่จะให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปตามนโยบายดังกล่าวจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้ปฏิบัติตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2556, หน้า 1)

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เห็นว่าควรมีการศึกษาปัญหาสำคัญดังกล่าวที่เจาะลึกในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ พี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
4. เพื่อจัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and development : R&D) การดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 จำนวน 146 คนโดยใช้แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 20 คน ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ

ผู้รักษาราชการแทน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน2. ครูผู้สอนในสถานศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร โดยใช้แบบการบันทึกเอกสาร และการสัมภาษณ์ สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีประสบผลสำเร็จ 3 โรงเรียนโดยมีเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีประสบความสำเร็จที่ผลงานเป็นที่ปรากฏและได้รับการยอมรับ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คนยกร่างรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) จัดทำร่างรูปแบบ การนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเข้าประชุม 11 คน ดังนี้1. ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร จำนวน 1 คน2. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิเทศการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร จำนวน 1 คน3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร จำนวน 3 คน4. ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การพัฒนากการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา จำนวน 3 คน5. ครูผู้สอนในสถานศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คนและตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ และข้อเสนอแนะของรูปแบบที่จะยกร่างและแก้ไขรูปแบบให้มีคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship) และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ 1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร จำนวน 2 คน 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรจำนวน 4 คน3. ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 1 คน4. ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีความรู้ประสบการณ์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ที่พัฒนาขึ้นโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนได้แก่ 1. เป็นนักวิชาการและผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ 2. เป็นอาจารย์หรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ โดยใช้ประเมินรูปแบบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ พี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนได้แก่ 1. เป็นนักวิชาการและผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ 2. เป็นอาจารย์หรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ โดยใช้แบบประเมินคู่มือ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ พี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร สรุปได้ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ ที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ ที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ($\bar{X} = 2.20$, S.D.= 0.50) อยู่ในระดับน้อย 2. มีปัญหาในการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ ที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก และ 3. ความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ ที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบ ที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรพบว่า มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนื่องค์ประกอบด้านที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ 1) การประชุม ชี้แจง เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับรู้เหตุผล ความจำเป็นในการนิเทศ 2) วางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นพื้นฐาน 3) การกำหนดการนิเทศภายในเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและมีปฏิทินการปฏิบัติงาน 4) การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน และกำหนดบทบาทและหน้าที่ไว้ชัดเจน 5) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศ 6) การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรประจำปีเพื่อสนับสนุนการนิเทศ 7) การประสานงานร่วมการวางแผนกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8) ผู้บริหารรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์ประกอบด้านที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ได้แก่ 1) มีบุคคลภายในโรงเรียนหรือวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ 2) มีโอกาสร่วมประชุมชี้แจงหรือประชุมปรึกษาหารือ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง 3) ได้เข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง ตามที่หน่วยงานอื่นจัด 4) มีการกำหนดช่วงเวลาสำหรับ

ทำข้อตกลงในการทำงานหลังจากการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว 5) คณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงาน กำหนดขั้นตอน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานร่วมกัน 6) ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องวิธีการที่จะเสริมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงให้กับตัวครูเอง 7) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะกับผู้นิเทศได้ 8) ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานองค์ประกอบด้านที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด 2) การดำเนินการนิเทศสอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนด 3) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามแนวทาง/วิธีการ/กระบวนการนิเทศด้วยตนเอง 4) มีการฝึกฝนให้ครูแก้ปัญหาต่างๆ ได้เองโดยป้อนปัญหาจากง่ายไปหายากและคอยแนะนำช่วยเหลือ 5) มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน 6) มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศอย่างเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง 7) มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ 8) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในด้านการฝึกอบรม การจัดประชุมเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงองค์ประกอบด้านที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการนิเทศ 2) ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง 3) ครูผู้รับการนิเทศมีโอกาสคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง ที่รับผิดชอบอยู่ด้วยตนเอง 4) เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบร่วมกัน และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จ 5) ให้ความสนใจต่อความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศโดยเท่าเทียมกัน 6) สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรต่างๆ ตามความจำเป็น ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง 7) ประกาศเกียรติคุณ/คุณงามความดีอย่างเปิดเผย 8) ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง และวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงาน ไม่ใช่ฐานะ ผู้บังคับบัญชา 9) ผู้บริหารสร้างเสริมกำลังใจ ให้แก่ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศองค์ประกอบด้านที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ 1) ประเมินผลโดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลายและ อย่างเหมาะสม 2) ประชุมคณะทำงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง เพื่อกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมตรงกับสภาพเป็นจริง 3) กำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์เกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง 4) ใช้ข้อมูลหลากหลาย ประกอบในการประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงได้อย่างเหมาะสม 5) สรุปผล บันทึกผล และเสนอแนะผลการนิเทศการ สอนงานและระบบที่เลี้ยง ที่เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้คณะครูทราบ 6) มีการประเมินความคิดเห็น ผู้รับนิเทศเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป 7) มีการปรับปรุงข้อบกพร่องทันทีเมื่อทราบผลการประเมิน 8) มีการนำผลจากการประเมิน มาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไป 9) สรุปและรายงานผลการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงให้องค์ประกอบด้านที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ได้แก่ 1) มีการศึกษาปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข 2) มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้ปฏิบัติการสอน 3) นำผลการประเมินมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) นำวิธีการที่มีประสิทธิภาพของครูไปเผยแพร่ 5) มีการจัดทำการจัดการความรู้ (KM) เรื่องการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยง 6) การรายงานผลการนิเทศต่อหน่วยงานต้นสังกัด 7) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศให้ครูในสถานศึกษาได้ทราบ 8) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศให้หน่วยงานภายนอกได้ทราบ 9) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการนิเทศภายใน

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = 0.47$) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $S.D. = 0.51$)

4. ผลการจัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบที่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรประกอบด้วย 1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2. วิสัยทัศน์รูปแบบ 3. หลักการรูปแบบ 4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5. เนื้อหาของรูปแบบ 6. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 7. การประเมินผลของรูปแบบ 8. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 9. แนวทางในการนำไปใช้ และคู่มือมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = 0.45$) อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.46$) อยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.47$) อยู่ในระดับมากทุกรายการ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร อยู่ในระดับน้อย 2. ปัญหาในการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร อยู่ในระดับมาก และ 3. ความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร อยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ องค์ประกอบด้านที่ 1 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบด้านที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านที่ 3 การลงมือปฏิบัติงานองค์ประกอบด้านที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ องค์ประกอบด้านที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ องค์ประกอบด้านที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง จากการศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร มี 6 องค์ประกอบ ดังกล่าว เนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานในการนิเทศการลงมือปฏิบัติงานการนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ รวมทั้งการพัฒนาให้ต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการจัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรประกอบด้วย 1.ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2. วิสัยทัศน์รูปแบบ 3. หลักการรูปแบบ 4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5. เนื้อหาของรูปแบบ 6. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 7. การประเมินผลของรูปแบบ 8. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 9. แนวทางการนำไปใช้ และคู่มือมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกรายการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า มีสภาพการปฏิบัติระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขาดการวางแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบแต่ละด้านขาดการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนจึงทำให้การนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษามีสภาพการปฏิบัติน้อย หากมีการวางแผนที่ดีจะทำให้สภาพการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษามีสภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญศรี ไส้ลำเพาะ (2551, หน้า 75) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรียาพุทธารักษ์ (2550, หน้า 110-112) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร ผลการศึกษาของพันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสภาพการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ปัญหาการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2551, หน้า 157-158) ได้ดำเนินการวิจัยสภาพปัญหา และความต้องการรูปแบบ และกระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ความต้องการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า ในภาพรวม มีความต้องการการปฏิบัติระดับมาก

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551, หน้า 60) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาของ จินตณิธิ แก้วชิน (2555, บทคัดย่อ) ได้รายงานการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คณะชั้นในโรงเรียนบ้านคำฆ่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และผลการศึกษาของ สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

2. ผลการพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่าได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านที่ 1 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบด้านที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ องค์ประกอบด้านที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ องค์ประกอบด้านที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จด้วยการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ ดำเนินการยกย่องรูปแบบโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการตรวจสอบรูปแบบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 162-163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก รวมถึงผลการศึกษาของ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 143-153) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร มีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการมีความเป็นระบบตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มจากการศึกษา สภาพ ปัญหา ความต้องการ การสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบรูปแบบ และประเมินรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของรัตน บัวสนธ์ (2552, หน้า 2) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนาและกล่าวว่าการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาหรือความต้องการขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินนวัตกรรมขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมและขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของเมย์ซันและคีตอวรี (Meason&Khedourri, 1985, อ้างถึงใน ธนินาถ ณ สุนทร(2545, หน้า 77-78) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ คือ 1) รวบรวมปัญหา (Problem formulation) 2) สร้างรูปแบบ (Model Construction) 3) ทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) 4) การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 5) การปรับปรุงรูปแบบ (Model Updating) ในการตรวจสอบและการประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้น ได้ผ่านการประเมินในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

4. ผลการจัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) วิสัยทัศน์รูปแบบ 3) หลักการรูปแบบ 4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบ 6) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 7) การประเมินผลของรูปแบบ 8) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 9) แนวทางในการนำไปใช้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของคู่มือการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการจัดทำคู่มือของ นพวัลย์ เดิมเกียรติสุข (2553, หน้า 38) กล่าวว่า ในการจัดทำคู่มือองค์ประกอบของคู่มือ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดทำคู่มือ เพราะจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงวิธีการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระของคู่มือ คำชี้แจง แนวทางปฏิบัติ การจัดกิจกรรม โดยต้องสัมพันธ์โดยตรงกับเนื้อหา อีกทั้งผลการจัดทำคู่มือยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชลี โกนันทตระกูล (2556, หน้า 44) อธิบายไว้ว่า ขั้นตอนการจัดทำคู่มือที่ดี ต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจน คือ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็น เนื้อหาสาระและกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงาน ความรู้เสริม หรือแบบฝึก เพื่อช่วยให้เกิดการฝึกฝน ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหา และแหล่งข้อมูลอ้างอิง และทำนองเดียวกับแนวคิดของ สุนตรา แสงรัตนกุล (2558,

หน้า 154) กล่าวว่า การจัดทำคู่มือ มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ คำชี้แจง หรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมส่วนการประเมินความเหมาะสมของข้อเสนอแนะของรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส (2555, หน้า 1) กล่าวถึง ความหมายของนโยบาย ว่า คือแนวทางที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการในอนาคตข้อความที่เป็นนโยบายซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่เป็นแนวทางกว้างๆ หน่วยงานต่างๆ ในฐานะองค์กรภาครัฐต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามนโยบาย และสอดคล้องกับ ประเทือง จุลวาทิน (2557) กล่าวว่า เมื่อมีการดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อเสนอแนะให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อเสนอแนะ โดยหลักในการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีดังนี้ 1) ต้องเป็นข้อเสนอแนะที่ไม่ขัดกับนโยบายของหน่วยงาน 2) เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน และชุมชน 3) เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) เป็นความคิดใหม่ที่ไม่เคยมีใครเสนอมาก่อน และ 5) มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษฎี พลไทย (2553, หน้า 53) กล่าวว่า คู่มือ คือ การอธิบายหรือให้รายละเอียดของการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ โดยผ่านขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ คู่มือเป็นหนังสือหรือเอกสารที่ใช้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นเอกสารที่ให้แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้คู่มือ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด ของธนาวิชัย จินดาประดิษฐ์ และจารุวรรณ ณ ยอดระฆัง (2552, หน้า 26) กล่าวว่าคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน หลายขั้นตอน และเกี่ยวกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้อ้างอิงในความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานศึกษาในสังกัดได้ โดยปรับใช้ตามสภาพและบริบทของแต่ละโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามทิศทาง

1.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละแห่ง

1.3 รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ที่มีการดำเนินงานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง และต้องดำเนินการตามรูปแบบครบทุกส่วนทุกขั้นตอน เพื่อที่จะได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประสิทธิภาพของรูปแบบ

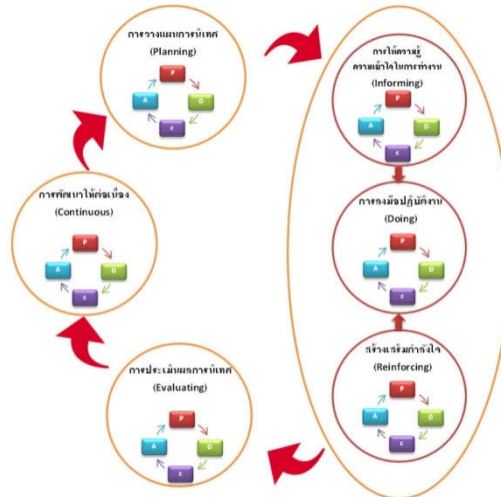
1.4 คู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก มีการสังเคราะห์ และวิเคราะห์ครบทุกส่วนทุกขั้นตอน เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติได้ครบถ้วน และเกิดคุณภาพตามวัตถุประสงค์ได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยนี้ไม่ได้ทดลองใช้รูปแบบ และไม่ได้นำไปใช้จริง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทดลองใช้รูปแบบ และนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้งประเมินผลการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้

2.2 ควรนำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ไปทดลองใช้เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในแบบอื่น เพื่อจะได้มีแนวทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยงของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี พลไทย. (2553). การเขียนคู่มือ. [Online]. Available: <http://www.chumphon2.mju.ac.th/km/?p=355> [2560, ตุลาคม 26].
- กำแพงเพชร, มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2556). รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูโดยใช้ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ปี พ.ศ. 2556. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2555). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จินตณธิป แก้วชินและคณะครูโรงเรียนบ้านคำฆ่า. (2554). การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คละชั้นในโรงเรียนบ้านคำฆ่า. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.
- ธนาวิญญู จินดาประดิษฐ์ และจากรุวรรณ ยอดระฆัง. (2552). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ธนีนาฏ ณ สุนทร. (2545). การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารคุณภาพสำหรับกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวัลย์ เต็มเกียรติสุข. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานการดำเนินการงบประมาณของโรงเรียนสามมุกคริสเตียนวิทยา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญศรี ไส่ลำพะ. (2551). สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประเทือง จุลวาทิน. (2557). ระบบข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงาน. [Online]. Available: <http://www.uttvc.ac.th/uttvc/wbi2553/suggestion.html>. [2559, สิงหาคม 16].
- ปรียา พุทธรักษ์ (2550). การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส, วิทยาลัย. (2555). การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร. นราธิวาส: กลุ่มยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส.

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. (2549). เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการลันธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รังสรรค์ คัมตระกูล. (2551). ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ:คำสมัย.

วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ศุภชัย บุญสิทธิ์. (2551). สภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมเกียรติทานอกและคณะ. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงCoaching and Mentoring <http://www.edu.nrru.ac.th/> (สืบค้นวันที่ 27 มิถุนายน 2559) เข้าถึงได้จาก

สุภาภรณ์กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนทรรา แสงรัตนกุล. (2558, มกราคม - มิถุนายน). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน รายบุคคล. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 9(1).

อัญชลี โกนันทตระกูล. (2556). การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานนักประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษานักประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร